



---

Struktur- und  
Technologieberatungsagentur für  
ARbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in  
Thüringen (START) e.V.

**Alexandra Scheele**  
**Matthias Seifert**

# **Berufsausbildung in Thüringen - aus der Sicht von Betrieben und Jugendlichen**

**Ergebnisse einer quantitativen und qualitativen Untersuchung  
im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf**

## **START-Forschungsbericht 6**

START e.V. ist eine Beratungs- und Forschungsinstitution, die sich das Ziel gesetzt hat, mit ihrer Arbeit den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Umstrukturierungsprozeß der Thüringer Wirtschaft Rechnung zu tragen.

In diesem Sinne führt START e.V. Forschungsprojekte zu Fragen der regionalen, sozialen und betrieblichen Entwicklung durch bzw. vergibt entsprechende Aufträge und veröffentlicht deren Ergebnisse als Diskussionsbeitrag. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den jeweiligen Autorinnen und Autoren.

Erfurt, September 1996

---

START e.V.  
Juri-Gagarin-Ring 150  
99084 Erfurt  
Telefon: 0361/5961-100  
Telefax: 0361/5961-111

Redaktionelle Bearbeitung:  
Dr. Jürgen Neubert  
Gisela Pietsch

Schutzgebühr 6,00 DM

Bankverbindung: BfG Erfurt, Kto: 1371869900, BLZ: 82010111

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

# Inhaltsangabe

	Seite
1. Vorbemerkung	3
2. Ergebnisse der quantitativen Befragung	5
2.1. Derzeitige Wirtschaftslage und Zukunftsaussichten der Betriebe	7
2.2. Ausbildende und nichtausbildende Betriebe: Strukturdaten	10
2.3. Ausbildende Betriebe - droht ein Schrumpfungsprozeß?	11
Exkurs: Verbundausbildung	13
2.4. Nichtausbildende Betriebe	14
2.5. Landesförderprogramm und betriebliche Förderbegehrlichkeiten	16
2.6. Resümee	18
3. Die qualitative Befragung: Die „Angst, auf der Straße zu landen“	21
3.1. Geglückter Berufseinstieg - „Das war das, was ich machen wollte“	23
3.2. Im Spannungsfeld zwischen Traumberuf und Notlösung	26
3.3. Jugendliche ohne Traumberuf - automatisch zufriedener?	29
3.4. Wenn der Traumberuf bedeutungslos wird - „Hauptsache man hat etwas“	31
3.5. Mangelnde Berufsorientierung und Kritik am Arbeitsamt	39
3.6. Beschäftigungs- und Zukunftsängste: „Es kann jeden sofort treffen“	41
3.7. Resümee und Fallvergleiche	43
4. Ausblick: „Eine Region ohne Bildung ist eine Region ohne Zukunft“	45
5. Literatur	49



## 1. Vorbemerkung

Im neunzehnten und auch noch im beginnenden zwanzigsten Jahrhundert basierten nationale Wettbewerbsvorteile vielfach auf dem Vorhandensein von **Rohstoffen** wie z.B. Kohle oder Öl. Der Wert dieser natürlichen Ressourcen wurde durch ihre Veredelung, d.h. durch den Einsatz von **Arbeit** vergrößert. Mit fortschreitender Industrialisierung und der technologischen Entwicklung spielte in diesem Prozeß **Kapital**, das in Maschinen und Anlagen investiert wurde, eine wachsende Rolle. Im Ergebnis nahm die Arbeitsproduktivität in erheblichem Ausmaß zu. Immer weniger Menschen stellen immer mehr her bzw. leisten immer mehr.

Den Industrien, denen im 21. Jahrhundert - auch in Thüringen (vgl. TMWK 1994) - Wachstum prognostiziert wird, also bspw. der Telekommunikation, der Mikroelektronik und der Biotechnologie, basieren jedoch zu einem erheblichen Teil auf **Wissen**, d.h. auf Qualifikationen. Branchen wie die genannten gründen sich auf „Kopfarbeit“. Sie sind zunächst einmal geographisch ungebunden (ohne „natürliche Heimat“) und siedeln sich dort an, wo der notwendige geistige Input organisiert ist. Wissen und die daraus resultierenden Fertigkeiten sind daher heute, so der amerikanische Ökonom Lester Thurow, „die einzigen Quellen jeglichen Wettbewerbsvorteils“ (Thurow 1996, 103). Vor diesem Hintergrund wird in den gegenwärtigen wirtschaftspolitischen Debatten zu Recht der Stellenwert von qualifizierten Humanressourcen hervorgehoben. Diese auch für die Zukunft zu sichern, ist die Gewährleistungsaufgabe langfristiger Investitionen in Aus- und Weiterbildung.

In den letzten Jahren ist jedoch offensichtlich geworden, daß das freie Spiel der Marktkräfte dieser einfachen Richtschnur nicht ohne weiteres folgt. Denn Ausgaben für Ausbildung, die morgen Innovativität und Produktivität sichern, sind heute zunächst einmal Kosten. Unter restriktiven betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Bedingungen wie in den neuen Bundesländern fallen Zukunftsinvestitionen - und als solche sind Aufwendungen für Ausbildung zunächst einmal anzusehen - daher oftmals dem unmittelbaren Zwang zur Überlebenssicherung zum Opfer.

Seit einigen Jahren ist die Ausbildungsplatzsituation infolgedessen ein politischer Dauerbrenner - und die Lage spitzt sich von Jahr zu Jahr weiter zu: So steht z.B. zu befürchten, daß es erstmals seit der Einheit Deutschlands in diesem Jahr in den alten Bundesländern eine Angebotslücke geben wird. Im Osten der Republik ist mit einem neuen Rekorddefizit an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu rechnen. Thüringen macht da keine Ausnahme. Vertreter Thüringer Arbeitsämter äußerten uns gegenüber bereits Anfang des Jahres die Befürchtung, daß man wohl kaum die gleiche Anzahl von Ausbildungsplätzen erreichen werde wie im Vorjahr. Ungeachtet dessen steigen die Bewerber/innenzahlen auch in diesem Jahr in Ost und West weiter an. Viele Autoren stellen inzwischen in Frage, ob das Duale System erfolgreich von West nach Ost transferiert wurde. Hinzu kommt, daß die Arbeitslosenquote bei den unter 25jährigen zwar noch keine südeuropäischen Margen erreicht, sich aber binnen Jahresfrist um zweistellige Prozentzahlen erhöht hat. Entlastung oder Besserung von der Konjunktur zu erwarten, erscheint dabei angesichts der einhellig niedrigen Wachstumsprognosen seitens der Konjunkturforschungsinstitute unangebracht.

Die Ministerpräsidenten Schröder und Biedenkopf haben im Chor mit DIHT-Präsident Stihl die Forderung erhoben, die Jugendlichen selbst sollten dazu beitragen, die Ausbildungsstellensituation zu entspannen, indem sie im Zuge eines beschäftigungspolitischen Solidaritätsaktes auf ein Drittel ihrer Vergütungen verzichten. Da die Jugendphase in modernen kapitalistischen Gesellschaften eine konsumzentrierte Lebensphase ist - unabhängig davon, ob man dies gutheißt oder nicht - und dieser Vorschlag einem vehementen Konsumverzicht gleich-

kommt, stellt er eine verteilungspolitische Zumutung dar. Welcher Arbeitnehmer/innenkreis wurde jemals aufgefordert, auf ein Drittel seines Einkommens zu verzichten?

Vielleicht schwerwiegender ist jedoch, daß dieser Debattenbeitrag aus einem Angebotsproblem (fehlendes Angebot an Lehrstellen) ein Nachfrageproblem macht: Plötzlich sind es angeblich generell zu hohe Ausbildungsvergütungen (wobei die große Spannweite ignoriert wird), die die Realisierung des Prinzips „Ausbildung für alle“ verhindern.

Wodurch genau kommt jedoch das Versagen der Angebotsstrukturen zustande? Welche Wünsche hegen die Betriebe, welche Forderungen erheben sie? Welche Auswirkungen hat das Angebotsdefizit auf die Nachfrageseite, auf die Bedürfnisbefriedigung der Jugendlichen? Fragen wie diesen wollte die vorliegende, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung nachgehen und dabei zweierlei erreichen: Zum einen sollten Thüringer Betriebe über eventuell vorhandene Ausbildungshemmnisse und Wege zu deren Beseitigung befragt werden. Zum anderen ging es darum, Jugendlichen die Chance zu geben, ihre Sicht der Dinge darzulegen. Dabei war angestrebt, den quantitativen Versorgungsaspekt, der die Diskussion um die Ausbildungsplatzsituation beherrscht, mit einer qualitativen Dimension zu konfrontieren: „Wie fühlen sich die Jugendlichen versorgt?“

Mit dieser zweigleisigen Fragestellung hofften wir, der doppelten und ja auch sehr unterschiedlichen Perspektive der Akteure (Betriebe und Auszubildende) am ehesten gerecht zu werden.

## 2. Ergebnisse der quantitativen Befragung

Die Ausbildungsplatzsituation in den neuen Bundesländern und in Thüringen spitzt sich von Jahr zu Jahr zu. Vor diesem Hintergrund führten wir im Verlaufe unseres Forschungsprojektes Anfang 1996 eine quantitative Untersuchung von Betrieben in der Region durch, deren Ergebnisse im folgenden präsentiert werden.

Mit Hilfe einer schriftlichen Befragung von Betrieben in Thüringen wollten wir herausfinden, warum die Betriebe ausbilden bzw. nicht ausbilden und ob sie - im letzteren Fall - für die Zukunft eine (Wieder-)Aufnahme der Berufsausbildung anstreben. Zudem ging es darum zu eruieren, an welche Bedingungen der Beginn oder die Wiederaufnahme des Ausbildungsengagements geknüpft ist. Mit diesem Datenmaterial sollte nicht nur Transparenz über mögliche Ausbildungshemmnisse hergestellt, sondern darüber hinaus auch Ansatzpunkte für politische Handlungsmöglichkeiten (Krisenmanagement) aufgezeigt werden.

Aufgrund der relativ geringen Fallzahl - von 300 angeschriebenen Betrieben haben nur 69 den standardisierten Fragebogen ausgefüllt zurückgeschickt - können die Ergebnisse jedoch keinerlei Anspruch auf Repräsentativität erheben. Dennoch wird es möglich sein, das bereits vorhandene Datenmaterial partiell zu ergänzen und eventuell zu erweitern (vgl. z.B. Berufsbildungsbericht Thüringen 1995/96, Degen 1993). Eine Ursache für die fehlende Bereitschaft, den Fragebogen auszufüllen und zurückzusenden, ist sicherlich in dem Umstand zu suchen, daß die Betriebe in der ehemaligen DDR zu einem beliebten sozialwissenschaftlichen Forschungsobjekt geworden sind und folglich bereits zahlreiche Befragungen und ähnliches „über sich ergehen“ lassen mußten, wie die Vielzahl der empirischen Arbeiten zum Transformationsprozess in den neuen Bundesländern belegt. Folglich darf der schlechte Rücklauf der Fragebögen nicht unbedingt als mangelndes Interesse oder fehlendes Problembewußtsein gedeutet werden. Der schwache Rücklauf macht jedoch Korrelationsberechnungen aufgrund der geringen Besetzung der Felder unmöglich.

Der Fragebogen wurde auf der Grundlage zuvor geführter Expertengespräche mit Vertretern zweier Arbeitsämter sowie Personalleiter/innen, Betriebsräten und Geschäftsführern aus insgesamt neun Betrieben - vorwiegend aus dem Raum Erfurt und den Branchen Einzelhandel, Bankwesen, Computertechnik und Metallindustrie (sechs ausbildende, drei nichtausbildende Betriebe) - und zwei Gesprächen mit Gewerkschaftsvertretern entwickelt.

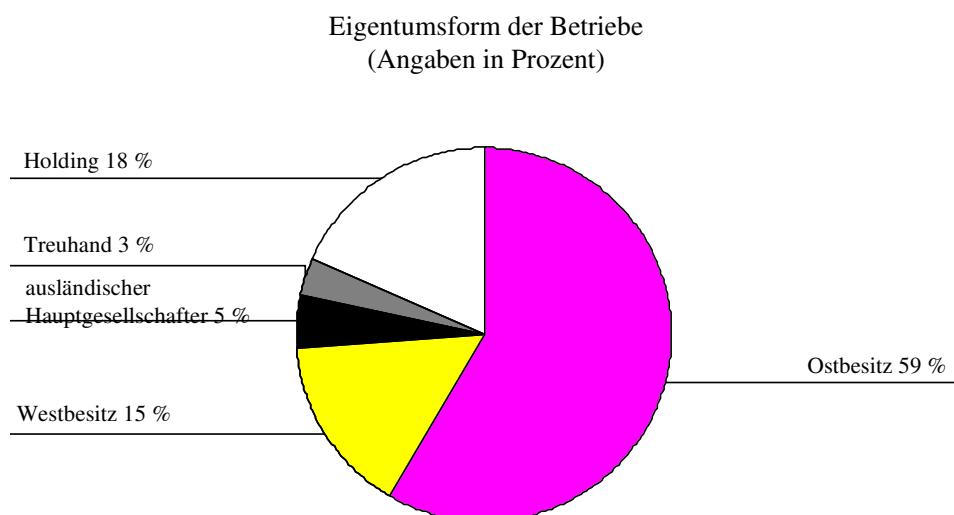
Einige Strukturdaten vorneweg: Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf die Beantwortung des Fragebogens durch 69 Betriebe. Diese sind zu 65 Prozent (hauptsächlich Metall/Elektro- und handwerkliche bzw. verarbeitende Betriebe) in thüringischen Kleinstädten und zu 23 Prozent (selbstverständlich der gesamte landwirtschaftliche Sektor) in ländlichen Gegenden angesiedelt. Knapp zehn Prozent der Betriebe, darunter fast nur handwerkliche und verarbeitende Betriebe, sind in der Landeshauptstadt Erfurt ansässig.

Die Betriebe teilen sich wie folgt nach Branchen und Beschäftigtenanzahl auf:

Branche	Betriebsgröße	Anzahl der Betriebe
Metall/Elektro	bis 10 Beschäftigte	2
	bis 50	12
	bis 100	4
	100 bis 500	8
	über 500	1
Bau	bis 50	4
	über 500	1
Handwerk/übriges verarbeitendes Gewerbe	bis 10	2
	bis 50	13
	bis 100	5
	über 100	2
Landwirtschaft	bis 50	3
	über 50	1
Dienstleistung	bis 50	4
	bis 100	1
	über 500	1

Fünf Betriebe machten keine Angaben bezüglich der Betriebsgröße. Die Klein- und Mittelbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten führen mit 40 Fällen die Befragung an.

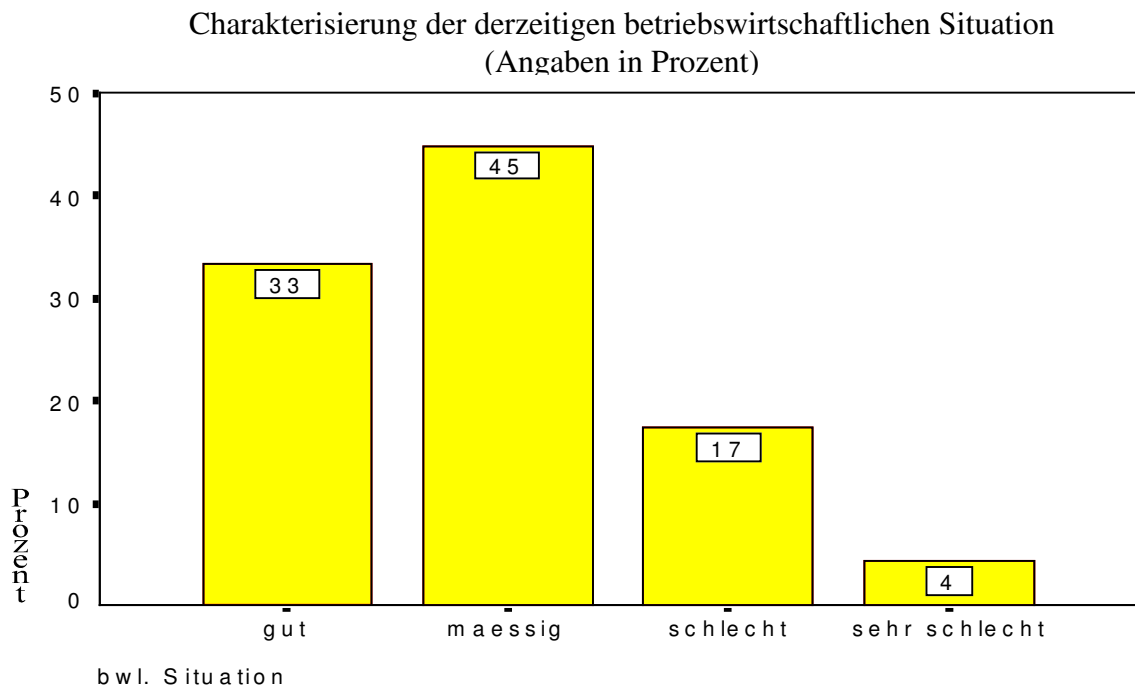
Gegründet wurden 19 Betriebe vor bzw. in 1989, 11 in 1990, 14 in 1991, 11 in 1992 und fünf weitere wurden nach 1992 gegründet. Die Mehrzahl der befragten Betriebe wurde also nach der Vereinigung 1990 gegründet. Neun Betriebe machten in diesem Fall keine Angabe. Einschränkung muß jedoch bemerkt werden, daß offensichtlich viele Betriebe nicht das tatsächliche Firmen-Gründungsjaar angaben, sondern vielmehr das Jahr, in dem der Betrieb in die bestehende Eigentumsform übergegangen ist. Ihre Eigentumsform definierten die Betriebe folgendermaßen:



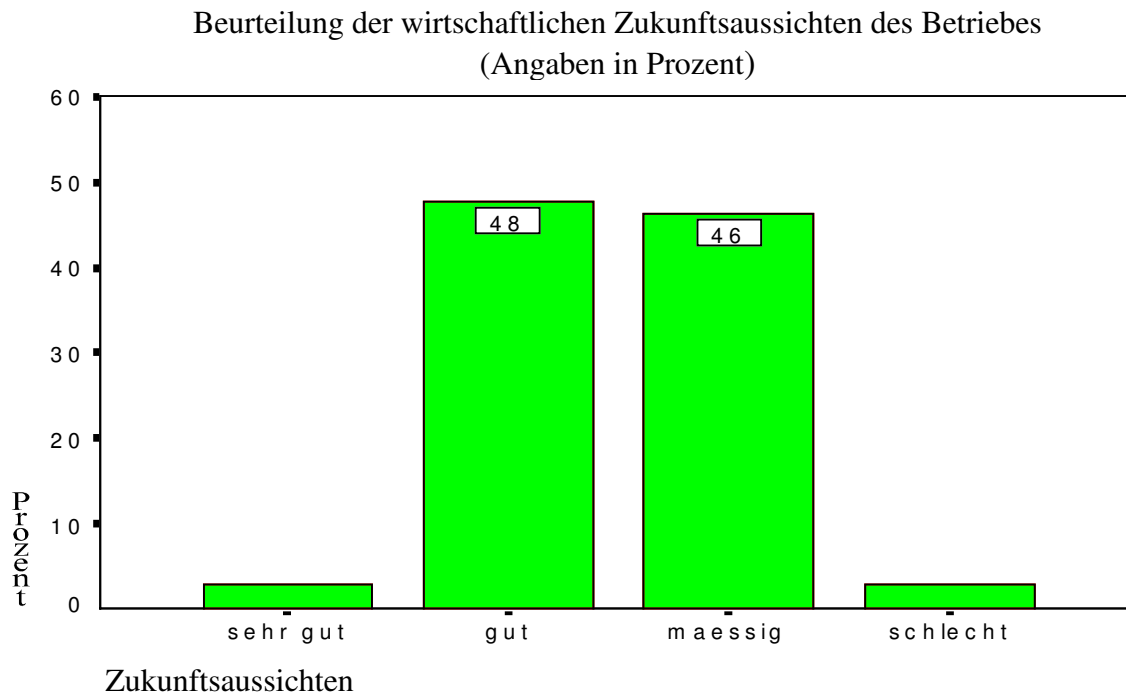
## 2.1. Derzeitige Wirtschaftslage und Zukunftsaussichten der Betriebe



Ihre derzeitige betriebswirtschaftliche Situation bezeichnet die Mehrzahl der Betriebe (44,9 %) als „mäßig“. Von einer „guten“ betriebswirtschaftlichen Situation sprechen immerhin ein Drittel der Betriebe. Demgegenüber beschreiben 21,7 % ihre Situation als „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“.



Ihre wirtschaftlichen Zukunftsaussichten beurteilen die meisten Betriebe als „gut“ (47,8 %) und „mäßig“ (46,4 %). Nur jeweils zwei Betriebe sehen die Zukunft für ihren Betrieb als „sehr gut“ oder im anderen Extrem als „schlecht“ an.



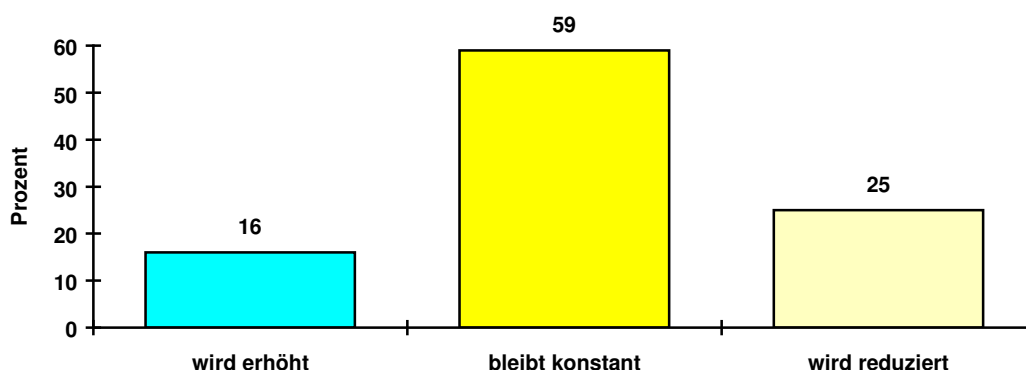
Auf die Frage, womit sie derzeit wirtschaftlich am stärksten zu kämpfen haben, wurde mit 42 Nennungen am häufigsten die „Zahlungsmoral der Kunden“ genannt, danach folgen „schlechte Auftragslage“ (29), „fehlende Liquidität“ (24), „zu geringe Produktivität“ (19) und die „Konkurrenz aus den alten Bundesländern“ (14). Ein Firmenvertreter bringt die unsichere wirtschaftliche Situation in einer offenen Frage folgendermaßen auf den Punkt: „Preisprobleme. Unsere Kunden sind nicht gewillt, Sonderanfertigungen über entsprechende Preise zu honorieren. Risiken tragen wir ganz allein.“

Die am wenigsten genannten Probleme sind „zu viel Personal“ (10), „Preisverfall“ (8) und „Überalterung des Personals“ (5). Nur sechs Betriebe sehen sich derzeit keinen wirtschaftlichen Problemen gegenübergestellt. Aus der geringen Häufigkeit, mit der die Überalterung des Personals als Problem benannt wurde, kann wohl geschlossen werden, daß hier kurzfristig kein Personalersatzbedarf entsteht (vgl. auch Degen 1993, 27).

Die genannten wirtschaftlichen Probleme haben offensichtlich ihren Niederschlag in den Beschäftigtenzahlen gefunden. Bei den meisten Betrieben (28) wurde in den letzten drei Jahren Personal abgebaut, bei 21 Betrieben blieb das Personal konstant. Immerhin 20 Betriebe konnten ihr Personal aufstocken; davon wurden 14 nach 1990 gegründet bzw. in den derzeitigen Besitzstand gebracht.

Für die nächsten ein bis zwei Jahre geht die Mehrzahl der Betriebe (41) davon aus, daß sie keine starken Personalveränderungen vornehmen müssen (59 %), sondern der Bestand weitestgehend konstant gehalten werden kann. 17 Betriebe (25 %) werden ihre Beschäftigtenzahl verringern müssen und nur 11 sehen für die Zukunft einen erhöhten Personalbestand voraus (16 %).

Entwicklung des Personalbestandes in den nächsten ein bis zwei Jahren  
(Angaben in Prozent)



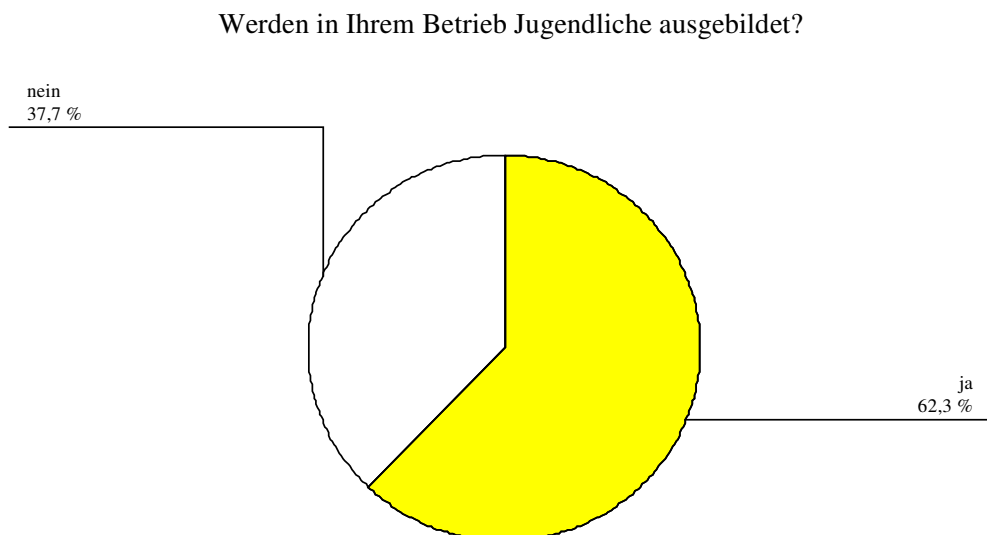
Über 80 % jener Betriebe, die derzeit davon ausgehen, Personal abbauen zu müssen, wurden nach 1990 gegründet. Interessant ist hier der signifikante Zusammenhang zwischen den vergangenen Personalveränderungen und den erwarteten: Jene Betriebe, die in den letzten drei Jahren ihre Beschäftigtenzahlen erhöhen konnten, sehen auch für die Zukunft konstante bzw. erhöhte Beschäftigtenzahlen für ihren Betrieb voraus. Dagegen gehen 11 Betriebe, die bereits in den letzten Jahren Personal abbauen mußten, davon aus, daß sie in den nächsten ein bis zwei Jahren ihr Personal weiter reduzieren müssen und sehen dies im Rahmen eines „dramatischen Personalabbaus nach der Wende“ (Experten-Zitat). Davon sind in der Mehrzahl die Metall/Elektro-Betriebe und das Handwerk betroffen. In der Landwirtschaft wird im Rahmen unserer Erhebung von konstanten Beschäftigungszahlen ausgegangen und einzig und allein im Dienstleistungsbereich soll kein Personal abgebaut werden.

Diese Annahmen über den zukünftigen Personalbedarf werden bei der Mehrzahl der Betriebe über ein Personalentwicklungskonzept ermittelt (45,5 %) oder einfach geschätzt (31,8 %). Nur wenige Betriebe (13,6 %) beziehen sich dabei auf die Zahl der Abgänge und nur eine Minderheit verzichtet auf eine Abschätzung des zukünftigen Personalbedarfs (9,1 %). Es läßt sich allerdings kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Ausbildungsbereitschaft bzw. -tätigkeit und der Art der Personalprognose herstellen.

Auch zwischen den Angaben der Betriebe bezüglich ihrer derzeitigen wirtschaftlichen Situation und der Ausbildung von Jugendlichen läßt sich auf den ersten Blick mit unseren Daten kein signifikanter Zusammenhang feststellen. Trotzdem spricht der Umstand, daß die Mehrheit der Betriebe ihre derzeitige wirtschaftliche Situation eindeutig negativ und ihre Zukunftsaussichten zu einem großen Teil ebenfalls eher negativ bewerten sowie die Tatsache, daß sehr viele Betriebe mit der schlechten Zahlungsmoral der Kunden zu kämpfen haben, für die These Richard von Bardeleben, daß „die Berufsbildungsplanung durch große Unsicherheit in bezug auf die ökonomische Entwicklung geprägt“ ist (v. Bardeleben 1993, 45).

## 2.2. Ausbildende und nichtausbildende Betriebe: Strukturdaten

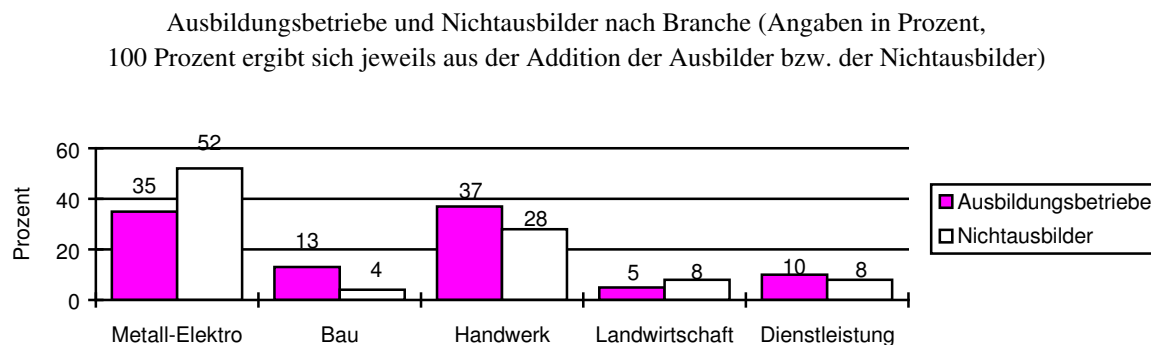
Unter den befragten Betrieben sind 43 Ausbildungsbetriebe und 26 nichtausbildende Betriebe. Von den nichtausbildenden Betrieben haben wiederum 12 noch nie ausgebildet und 13 stellten ihre Ausbildung nach 1990 ein. Ein direkter Zusammenhang zwischen der Wende und der Beendigung der Berufsausbildung läßt sich aus dem Datenmaterial nicht ablesen, kann aber vermutet werden.



Von 26 Betrieben, die schon zu DDR-Zeiten existierten, haben 25 schon damals ausgebildet. Aufgrund fehlender Angaben in 23 Fällen für die Zeit vor 1990 liegt diese Zahl jedoch eher höher.

Ein direkter Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Ausbildungsmöglichkeit ist anhand des Datenmaterials nicht zu erkennen. Allerdings läßt sich an den Daten tendenziell festmachen, daß bei den Betrieben, die bis zu 100 Beschäftigte haben, sich mehr nichtausbildende Betriebe finden, als bei den großen Betrieben ab 100 Beschäftigten.

Die folgende Grafik zeigt die Verteilung von ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben nach Branchen.



### 2.3. Ausbildende Betriebe - droht ein Schrumpfungsprozeß?

Im Zeitraum 1990 bis 1995 wurden insgesamt 1.189 Ausbildungsplätze von den 43 ausbildenden Betrieben bereitgestellt. Dabei muß natürlich beachtet werden, daß die Lehrzeit i.d.R. drei Jahre beträgt und von daher diese Zahl keinen direkten Hinweis auf die Anzahl der neu bereitgestellten Plätze gibt. Man kann also eher von „Ausbildungsplatzjahren“ sprechen.

Immerhin 19 der 43 Betriebe könnten nach ihren Angaben prinzipiell mehr Jugendliche als bisher ausbilden und geben an, Ausbildungskapazitäten für durchschnittlich ein bis zwei Auszubildende mehr zu besitzen. Jeweils ein Betrieb könnte vier bzw. 12 Ausbildungsplätze zusätzlich bereitstellen, zwei Betriebe nannten sogar 20 Auszubildende mehr als möglich.

Würden diese Betriebe tatsächlich diese Ausbildungsplätze bereitstellen, dann ergäben sich daraus insgesamt 78 zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche. Diese wären dann hauptsächlich im Metall/Elektrobereich (38), im Bau (20) und im Handwerk/übriges verarbeitendes Gewerbe angesiedelt (17). Nur drei Plätze mehr wären im Dienstleistungssektor möglich. Dies entspricht dem viel zitierten „unzureichenden Stand des Dienstleistungssektors“ in Ostdeutschland, der weit hinter den Erwartungen zurückblieb (vgl. z.B. Felber 1994, S. 327; vgl. auch Hanekop 1996).

21 Betriebe (gegenüber 22) gaben an, über ihren Bedarf auszubilden. Hier ist zu befürchten, daß diese Betriebe in Zukunft ihre Ausbildungsplätze reduzieren werden, um die finanziellen Belastungen, die durch Ausbildung entstehen, zu minimieren.

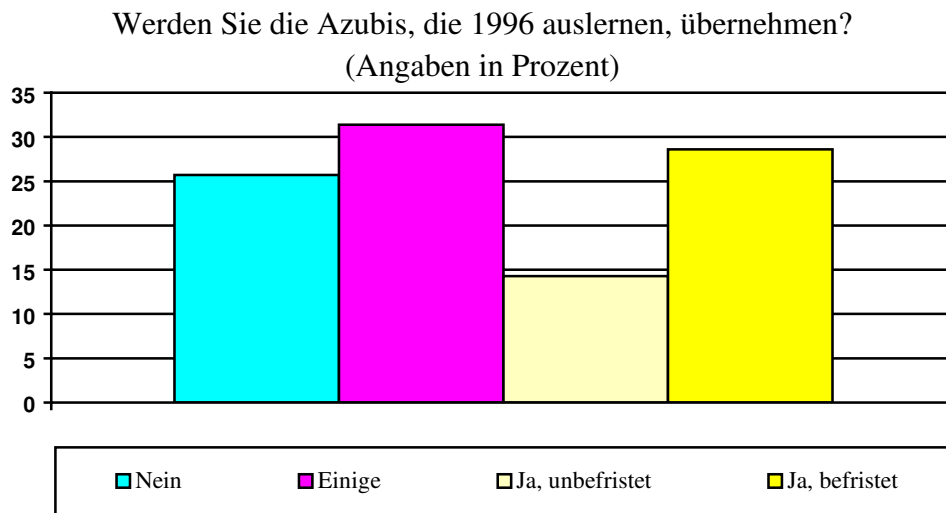
Immerhin die Mehrzahl der Betriebe (20) plant, die Ausbildungsplatzkapazitäten in **1996** konstant zu belassen. Drei Betriebe wollen sogar mehr ausbilden. Diesen Zahlen stehen jedoch negative Auskünfte gegenüber: 13 Betriebe wollen 1996 weniger Jugendliche ausbilden und sechs Betriebe werden ihre Ausbildung völlig einstellen.

Dies bedeutet, daß in diesem Jahr in 19 Betrieben die Ausbildung reduziert bzw. eingestellt werden soll und damit das Schrumpfungspotential größer ist als das Potential der Betriebe, die planen, ihre Ausbildung aufzustocken (3 Betriebe). D.h., die Schere zwischen Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsstellen droht in der Folge noch größer zu werden. Dieser Negativtrend ist auch im Berufsbildungsbericht für Thüringen dokumentiert. Der Berufsbildungsbericht weist für 1995 eine Angebots-Nachfrage-Relation in Thüringen von 99,9 aus, die sich damit analog des bundesweiten Trends in den letzten Jahren (seit 1992) kontinuierlich verschlechtert hat (vgl. Berufsbildungsbericht 1996, 13 und 29). Dabei ist zu beachten, daß selbst ein eins-zu-eins-Verhältnis keine Berufswahlfreiheit gewährleistet (vgl. dazu Kapitel 3). Diese ist nach offizieller Maßgabe erst bei einer Überschreitung der Nachfrage durch das Angebot um 12,5 % erreicht.

Die Prognose für **1997** in puncto Lehrstellen bleibt spekulativ; 27 Betriebe sprechen von einem konstanten Ausbildungsangebot, drei Betriebe wollen in 1997 mehr ausbilden, fünf wollen weniger ausbilden und drei Betriebe wollen gar nicht mehr ausbilden.

Wie wenig bei den befragten Ausbildungsbetrieben (von denen 11 ihre Auszubildenden von einem überbetrieblichen Träger ausbilden lassen) Ausbildung als „Institution“ und „Selbstverständlichkeit“ behandelt wird und wie stark sie eine von wirtschaftlichen Erfordernissen abhängige Variable ist, zeigt sich u.a. an folgendem Zusammenhang: In den letzten drei Jahren haben 11 Ausbildungsbetriebe ihre Zahl an Ausbildungsplätzen reduziert. Als Gründe dafür nannten sie in erster Linie, daß sie ihren „Personalabbau nicht abgeschlossen“ hatten (7), sie sich mit schlechten ökonomischen Rahmenbedingungen konfrontiert sahen (6), die Ausbildungskosten als zu hoch empfanden (6), Fördermittel fehlten (5), sie einen geringeren Personalbedarf hatten (5) oder die Zukunft des Betriebes zu unsicher war (4).

Von den 43 ausbildenden Betrieben gaben fünf an, alle Auszubildenden in 1996 unbefristet übernehmen zu wollen, „einige, aber nicht alle“ auslernenden Auszubildenden wollen 11 Betriebe übernehmen und 10 Betriebe sehen eine befristete Übernahme vor. Demgegenüber stehen neun Betriebe, die ihre Auszubildenden nicht übernehmen werden, oder die Übernahme „in Abhängigkeit von den erwarteten Altersteilzeitregelungen“ (Zitat eines Betriebsvertreters) stellen. Acht Betriebe machten hier keine Angabe.



Von den 43 ausbildenden Betriebe erhalten 25 für ihre Ausbildung Fördermittel von der Landesregierung, was ihnen nach eigener Angabe mehrheitlich die Ausbildungsentscheidung erleichtert hat. Der Wunsch nach „mehr finanzieller Förderung“ im Zusammenhang mit Ausbildung rangiert bei knapp 70 Prozent der Betriebe ganz oben (siehe dazu auch 2.5.).

Als wichtigsten Grund für die **Aufrechterhaltung** bzw. **Wiederaufnahme** der **Berufsausbildung** nannten 32 Betriebe die „gesellschaftliche Verantwortung“. Gefolgt wird diese eher normative Antwort von betrieblichen Interessen, wobei der zukünftige Personalbedarf (30), die Identifikation der Auszubildenden mit dem Betrieb (22) und die Annahme, daß der Markt nicht genügend Fachkräfte bietet (22), am häufigsten genannt werden. Andere Gründe sind: Positives Image als „ausbildender Betrieb“ (16), „Überalterung der Belegschaft“ (15), „staatliche Fördermittel“ (13), „Ökonomische Rahmenbedingungen“ (11), „Ausbildungstradition“ (9) und „Kinder von Belegschaftsmitgliedern ausbilden“ (7).

Die mit Ausbildung verbundenen Kosten waren für unsere betrieblichen Gesprächspartner/innen (Expertengespräche) der zentrale, aber ebenfalls nicht der einzige Orientierungspunkt bei der Entscheidung für oder gegen die Aufnahme bzw. Beibehaltung der eigenen Erstausbildung. Daneben spielen immer auch der Katalog der genannten anderen Aspekte und Gründe eine Rolle, so daß diese Entscheidung prinzipiell von vielen Faktoren beeinflusst ist. Ein Geschäftsführer drückte es beispielsweise so aus: „Ausbildung kostet Geld, aber irgendwo ist man auch verpflichtet, als Handwerksbetrieb auszubilden“ (Betrieb 7). Organisatorische Ausbildungshemmnisse wie z.B. fehlende Ausbildereignungsprüfungen nannten unsere Gesprächspartner/innen aus der Privatwirtschaft nicht (im Bereich der öffentlichen Verwaltungen sind ungenügend qualifizierte Ausbilder/innen nach Angaben unserer Interviewpartner noch eher ein flächendeckendes Problem).

Da die Ausbildungskosten ausschlaggebend, aber nicht alleinig determinierend sind, hängt die prinzipielle Ausbildungsbereitschaft oder deren Höhe dementsprechend auch nicht aus-

schließlich von staatlichen Fördermitteln ab. „Geld allein motiviert nicht zur Ausbildung“ (Arbeitsamtsvertreter). Die Fördermittel des Landes seien eine „Geste“, ein „Anreiz“, mehr jedoch nicht, da sie die Kosten nicht annähernd decken würden. Allerdings gestanden auch viele Interviewpartner/innen ein, daß sie mehr ausbilden könnten und würden, gäbe es für sie erstmals oder mehr Fördermittel (siehe 2.5.).

### **Exkurs: Verbundausbildung**

Das Konzept Verbundausbildung stammt aus dem Westen Deutschlands. Anfang/Mitte der 80er Jahre wurde vor dem Hintergrund des damaligen Ausbildungsplatzmangels das Konzept „Ausbildungsverbund“ zum Gegenstand der westdeutschen Berufsbildungspolitik und -forschung. Unter einem Ausbildungsverbund versteht man demnach zwischenbetriebliche Kooperationsmaßnahmen, „die zur Nutzung sonst 'brachliegender' Ausbildungskapazitäten, zur Zusammenführung von Teilkapazitäten einzelner Betriebe für eine Vollausbildung oder zur gleichmäßigeren Auslastung nur teilweise genutzter Kapazitäten führen“ (Schwiedrzik 1987, 19).

Dem nur vermeintlich neuen Phänomen - denn Betriebe kooperieren seit je her auch im Ausbildungsbereich mehr oder weniger stark miteinander, leisten quasi „Nachbarschaftshilfe“ - widmete man unter anderem deswegen verstärkte Aufmerksamkeit, weil man die Erwartung hegte, mit dem Ausbildungsverbund ein Instrument gefunden zu haben, mit dessen Hilfe in gewissem Umfang zusätzliche Ausbildungsplatzkapazitäten geschaffen werden könnten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelte damals in seinen Untersuchungen ein „hypothetisches Verbundpotential“ je nach Branche von bis zu 30 % (vgl. Meyer 1987, 69). Allerdings registrierte man auch, daß das Thema Ausbildungsverbund allerhand - v.a. organisatorische - Komplikationen beinhaltet und vielerlei Widerstände zu überwinden hat, soll dieses hypothetische Potential realisiert werden. Insofern war man damals in der Beurteilung der Chancen einer nennenswerten quantitativen Ausdehnung der Verbundausbildung eher verhalten. Beide Themen (Ausbildungsverbund - Ausbildungsplatzmangel) entkoppelten sich zudem schnell wieder, da sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt besserte und sich erwies, „daß so schnell und so zahlreich wie man sich gewünscht hatte, Verbundgründungen nicht von-statten gehen“ (Schwiedrzik 1987, 50; vgl. auch Meyer 1987, 109). Unter qualitativen Gesichtspunkten sei aber der Verbundausbildung aufgrund ihrer Praxisnähe auf jeden Fall der Vorzug vor der überbetrieblichen Ausbildung zu geben, so das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Heute, Mitte der 90er Jahre, ist der Ausbildungsverbund zwar vor einem vergleichbaren arbeitsmarktpolitischen Hintergrund, aber aus gänzlich anderen Motiven heraus wie schon 10 Jahre zuvor wiederum ein Thema, sowohl in West- wie auch in Ostdeutschland. Das Interesse der Betriebe an Verbundausbildung wurde während der 80er Jahre „eindeutig durch qualitative Gesichtspunkte bestimmt“ (Meyer 1987, 103). Heute wird Verbundausbildung im Westen v.a. auch in Zusammenhang mit neuen Managementprinzipien, mit „outsourcing“, der Bildung von Ausbildungs-GmbHs oder „profit centern“ diskutiert (vgl. Ballauf 1995, QUEM 1995, Seifert 1995). Im Zusammenhang mit der Transformation von der Planwirtschaft zur Marktwirtschaft geht es den Betrieben im Osten bei Verbundausbildung um die Reduzierung der mit Ausbildung verbundenen Kosten und um die Realisierung von Synergieeffekten. Arbeitsämter, Gewerkschaften, manche regionalen Kammern und das BIBB sehen im Ausbildungsverbund auch heute eine Chance, die Kapazitäten im Ausbildungssektor auszudehnen. Sie alle sehen im Konzept der Verbundausbildung ein Instrument der Strukturpolitik im Be-

reich Ausbildung. In unserer Erhebung konnten wir zum Thema Verbundausbildung folgendes feststellen:

Auf die Frage, ob sie Interesse an einem Ausbildungsverbund, also der Ausbildung in Kooperation mit anderen Betrieben haben, antworteten fast die Hälfte (28) der Betriebe mit ja. Neun Betriebe gaben keine Antwort, möglicherweise weil die „Entscheidung nach Kenntnis der Ausbildungsbedingungen“ (Zitat) gefällt wird, oder aber auch, weil die Betriebe eben doch zum Teil nicht richtig informiert sind.

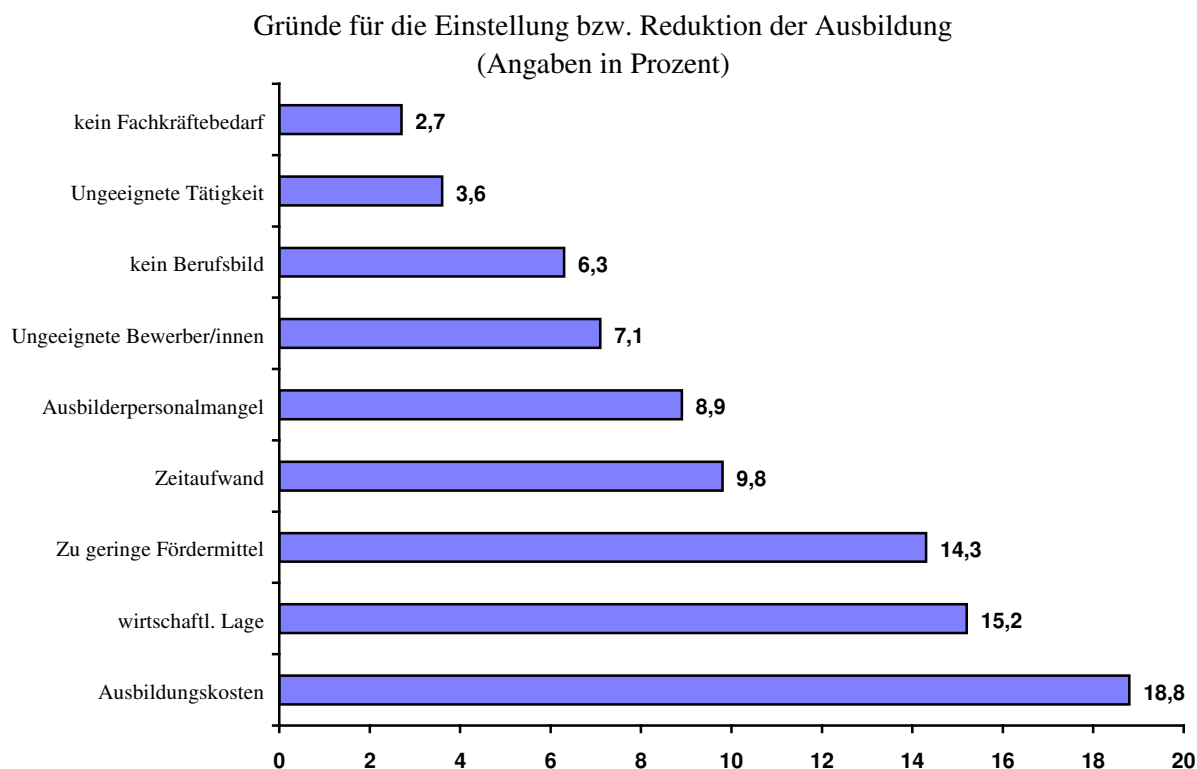
Gut 20 Prozent der befragten Betriebe bilden bereits in einem Ausbildungsverbund aus. Als Beweggründe für diese Beteiligung an einem Ausbildungsverbund nannten sie am häufigsten, daß sie aufgrund ihrer Spezialisierung die Ausbildung alleine nicht in vollem Umfang ausführen, also „bestimmte Ausbildungsinhalte nicht vermittelt werden“ können (Zitat eines Betriebes), oder daß sie Hilfestellung bei mangelnder Ausbildungserfahrung gesucht haben. Andere Gründe waren die mit dem Ausbildungsverbund verbundene geringere finanzielle Belastung und die Nutzung freier Ausbildungskapazitäten. Zwei Betriebe bringen die Vorteile der Verbundausbildung folgendermaßen auf den Punkt: „Effektivere Auslastung der Ausbildungskapazitäten, Verringerung der Ausbildungskosten, Speziallehrgänge können besser abgesichert werden“ und „Verteilen von Belastung der Ausbilder, maschineller Kapazitäten und der finanziellen Aufwendungen auf mehrere Betriebe“. Jenseits der betriebswirtschaftlichen Vorteile, die in der kooperativen Ausbildung gesehen werden, gibt es aber auch das Interesse an einer qualitativ guten Ausbildung, jedenfalls wurde auch für Verbundausbildung plädiert, „weil dadurch eine breitere Ausbildung möglich ist“ (Zitat). Die Nutzung von Fördermitteln stellte eher einen marginalen Grund dar.

## **2.4. Nichtausbildende Betriebe**

Die nichtausbildenden Betriebe verteilten sich nach Branchen wie folgt: 37 % sind aus dem Metall/Elektro-Bereich, 35 % aus dem Handwerk. 12,5 % gehören dem Sektor Bau an und 10 % können dem Dienstleistungssektor zugerechnet werden. Nur fünf Prozent gehören zum landwirtschaftlichen Sektor.

Von den 26 nichtausbildenden Betrieben (plus den zwei Betrieben, die in den letzten zwei bis drei Jahren ihre Ausbildung eingestellt haben) gaben die meisten (21) an, daß die Kosten der Ausbildung einen sehr wichtigen Faktor darstellten, um nicht mehr auszubilden. Ungefähr gleich häufig nannten sie die schlechte wirtschaftliche Lage (17), zu geringe Fördermittel (16) und eine ungewisse Zukunft (15). Das bedeutet, daß diese Betriebe trotz der insgesamt recht positiven Beschreibung der wirtschaftlichen Situation (s.o.) sich finanziell doch soweit eingeschränkt fühlen, daß sie sich eine eigene betriebliche Erstausbildung nicht leisten.





(Mehrfachnennungen)

Für 11 Betriebe war der Zeitaufwand für die Ausbildung zu hoch, 10 Betriebe hatten einen Mangel an Ausbilderpersonal und acht Betriebe gaben an, **keine geeigneten Bewerber/innen** gefunden zu haben. „Es gibt aber keine geeigneten Interessenten. Das Interesse am Metallberuf ist gering“ argumentiert ein nichtausbildender Betrieb und ein anderer klagt, daß der „Beruf des Fleischers immer mehr an Attraktivität verliert, es ist eine Branche in der das Tagwerk sehr zeitig 3 Uhr in der Nacht beginnt, schwere Arbeit in Nässe und Schmutz usw.“.

Fünf unserer neun betrieblichen Gesprächspartner/innen - alle aus dem metallverarbeitenden Sektor und dem Bankwesen - beklagten im Verlaufe der Vorfeld-Expertengespräche ebenfalls Motivations- oder Eingangsqualifikationsdefizite bei den Bewerber/innen. Diese hätten keine Lust zur Ausbildung, man habe hohe Fehlzeiten oder schlichtweg Bewerber/innen, die von ihren schulischen Qualifikationen her „eine mittlere Katastrophe“ gewesen seien (Betrieb 6). Mit der Zuspitzung des Lehrstellendefizits in den letzten Jahren würde jedoch auch der Anteil der Höherqualifizierten an den Bewerber/innen deutlich ansteigen. Dies kann wohl als Indiz für einen verschärften Wettbewerb gewertet werden. Die Interviewpartner aus den beiden Arbeitsämtern wiesen auch darauf hin, daß die Marktsituation viele Betriebe in die „luxuriöse Lage“ gebracht habe, übertrieben hohe Einstellungskriterien anzulegen.

In einigen Branchen scheint der Ausbildungsstopp jedoch weniger mit den Jugendlichen, als vielmehr mit einem wenig zukunftsfähigen Berufsfeld zusammenzuhängen, wie folgendes Zitat belegt: „Was soll die Ausbildung zum Destillateur? Die Ausgebildeten erhalten ja doch keinen Job, da sie eine Spezialausbildung haben.“ Einige Betriebe gaben im Fragebogen und auch in den Expertengesprächen an, daß kein geeignetes Berufsbild vorhanden bzw. die Tätigkeit nicht ausbildungsgerecht sei. Die Situation wird von dieser Gruppe wie folgt be-

schrieben: Ausgebildet werde nicht mehr, „da bereits 20 - 30 unserer fertigen jungen Facharbeiter auf Gewerkschaftsinitiative in andere Berufe umgeschult werden, da wir keine Übernahmegarantie abgeben können“ (Zitat) und „ausgebildete Fachkräfte im Einzugsgebiet vorhanden“ (Zitat) sind. Ein regionales und strukturelles Problem zeigt sich in dem folgenden Hinweis: „Zusammenlegung von Ausbildungsberufen in eine Berufsschule, die zusätzlichen Kosten aufgrund ihrer Entfernung verursacht, z.B. Fahrtkosten, Übernachtungskosten“. Ein ähnlich gelagertes Problem wurde auch in einem der Expertengespräche beschrieben.

Immerhin sieben der derzeit nicht ausbildenden Betriebe - gut ein Viertel dieser Gruppe - geben an, in diesem Jahr wieder mit der Ausbildung beginnen zu wollen. Als Gründe dafür nannten sie unter anderem, daß sie einer Überalterung der Belegschaft entgegensteuern oder ein „eigenes Arbeitnehmerpotential aufbauen“ (Zitat eines Betriebes) wollen, „um betriebsvertrauten Berufsnachwuchs zu sichern und gut ausgebildete Kollegen für die Bewältigung der steigenden Anforderungen einsetzen zu können (Beherrschung Technik, eigenverantwortliche fachliche Entscheidungen)“ (Zitat eines anderen Betriebes). Die Bereitschaft, wieder ausbilden zu wollen, scheint eng verbunden zu sein mit der Notwendigkeit, Fachkräfte für neue Aufgaben heranzuziehen.

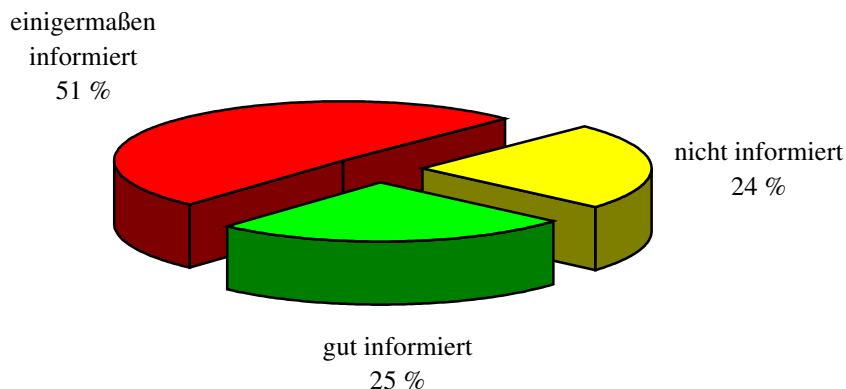
Zehn Betriebe machten eine Wiederaufnahme der Ausbildung davon abhängig, ob ihnen die Beteiligung an einem **Ausbildungsverbund** angeboten wird. Kritik an der bestehenden Organisation des dualen Systems äußerte ein handwerklicher Betrieb: „Theoretische Ausbildung (Schule) ist teilweise sehr weit entfernt und hat keinen Kontakt zur Handwerkskammerinnung und umgekehrt. Geht aneinander vorbei!“. Ein anderer Betrieb zielt in die gleiche Richtung und wünscht sich „mehr Orientierung auf die Betriebsbedürfnisse seitens der Ausbildungsrichtlinien“. Allerdings muß bei solchen Anmerkungen berücksichtigt werden, daß die Betriebsbedürfnisse, von denen häufig geredet wird, oft nichts anderes sind, als eine preiswerte Ausbildung nach den aktuellen Bedürfnissen des Unternehmens und insofern, solange sie nicht inhaltlich gefüllt werden, eher einen Rückschritt in der allgemeinen Berufsausbildung bedeuten können.

## 2.5. Landesförderprogramm und betriebliche Förderbegehrlichkeiten

Die verschiedenen Förderprogramme des Freistaats Thüringen zur beruflichen Bildung rangieren in der Fördersumme zwischen 2.500 DM bis zu 6.000 DM, wobei die diversen Förderprogramme unterschiedliche Kriterien an förderwürdige Betriebe anlegen, und z.T. auch keine festen Zahlungen angeben, sondern prozentuale Angaben hinsichtlich der Förderhöhe machen (vgl. Berufsbildungsbericht 1996, 30 ff.). 1995 wurden im Rahmen des Programmes zur Förderung von zusätzlich bereitgestellten Ausbildungsplätzen (inklusive Existenzgründungen) des Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur 11.373 betriebliche Ausbildungsplätze gefördert, darunter 971 Plätze bei Existenzgründungen.

76 Prozent aller von uns befragten Betriebe gaben an, über die Ausbildungs-Förderprogramme des Landes Thüringen gut bzw. einigermaßen gut informiert zu sein. Aber immerhin 16 der 69 Betriebe beklagten, nicht informiert zu sein. Sollte dieses Verhältnis nur annähernd die Gesamtsituation widerspiegeln, deutet sich hier doch noch ein gewisser Informations- und Handlungsbedarf an.

### Informationsstand der Betriebe über Ausbildungsförderprogramme des Landes Thüringen



Wie bereits erwähnt erhalten 25 von den 43 ausbildenden Betrieben für ihre Ausbildung **Fördermittel** von der Landesregierung, was ihnen mehrheitlich die Ausbildungsentscheidung erleichtert hat. Vier Betriebe gaben sogar an, daß sie ohne diese Fördermittel nicht ausgebildet hätten. Demgegenüber hatte bei sieben Betrieben die Förderung keinen Einfluß auf die Ausbildungsentscheidung. Von den 20 Betrieben, die keine finanzielle Förderung erhalten, gab immerhin die Hälfte an, daß sie mehr ausbilden würden, wenn sie in den Genuß von Landesfördermitteln kämen.

Überhaupt rangiert bei knapp 70 Prozent der Betriebe der **Wunsch** nach „mehr finanzieller Förderung“ im Zusammenhang mit Ausbildung ganz oben. Für 16 Betriebe sind „besser geeignete Jugendliche“ ein wichtiger Wunsch und 12 bzw. 11 Betriebe wünschen sich niedrigere Ausbildungsvergütung und kürzere Ausbildungszeiten. Mehr Beratung und Unterstützung wurde nur von acht Betrieben genannt und nur vier Betriebe wünschen sich mehr Erfahrungsaustausch.

27 Betriebe meinten, daß sie mehr bzw. wieder auszubilden würden, wenn sie staatliche Fördermittel bekämen, allerdings liegen die Prämienvorstellungen pro Ausbildungsplatz pro Jahr bei den 19 Betrieben, die eine Angabe zu diesem Punkt machten, weit auseinander. Knapp die Hälfte von ihnen gab die Höhe einer Prämie mit 2.000 bis 5.000 DM/Jahr an, acht Betrieben schwebte eine Summe von 5.500 bis 10.000 DM/Jahr vor Augen und ein Betrieb wünschte sich die Übernahme von „50 % der Ausbildungskosten“. Zwei Betriebe nannten finanzielle Beträge von 15.000 bzw. 30.000 DM/Jahr. Diese beiden Betriebe können jedoch als ausbildungsunwillig gedeutet werden, da ihre Vorstellungen hinsichtlich der finanziellen Förderung weit über dem liegt, was für angemessen gehalten wird - zumindest wenn es dabei bleiben soll, daß berufliche Erstausbildung „im Prinzip“ Sache der Wirtschaft ist.

## 2.6. Resümee

Mehr als ein Drittel der befragten 69 Betriebe hat die Berufsausbildung nach der Wende eingestellt oder hat noch nie ausgebildet. Diese Zahl wird 1996 nach eigenen Angaben einen Anstieg erfahren, so daß ihr Anteil auf fast 50 Prozent ansteigen wird. Die tatsächlichen Anteile dürften um einiges höher liegen, da unsere Stichprobe mit hoher Wahrscheinlichkeit durch einen Überhang zugunsten ausbildender Betriebe gekennzeichnet ist. Die Gründe für diese Abkehr von der Ausbildung scheinen eng verbunden zu sein mit einer allgemeinen betrieblichen Unsicherheit, die durch schlechte ökonomische Rahmenbedingungen hervorgerufen wird und sich im Rahmen kurzfristiger Stabilisierungsmaßnahmen in Personalabbau niederschlägt. Die wirtschaftliche Situation in den neuen Bundesländern, die noch immer weit davon entfernt ist, als „blühende Landschaft“ auf der Landkarte zu erscheinen, führt deshalb gerade im Vergleich zu den Altbundesländern zu einem eklatanten Unterangebot von Ausbildungsstellen. Fraglich ist, ob vor diesem Hintergrund ein Appell an den „Goodwill“ der Betriebe - wie er derzeit von der Bundesregierung laut wird - einen angemessenen Ansatzpunkt für eine Verbesserung der Lehrstellensituation in Thüringen darstellt.

Auf den ersten Blick scheinen sich die Unternehmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in Sachen Ausbildung zum größten Teil bewußt zu sein, legt man die Antworten der hier befragten Betriebe zugrunde. So halten etwas weniger als die Hälfte (43,2 %), und zwar auch einige der nichtausbildenden Betriebe, betriebliche Berufsausbildung für unumgänglich und für knapp ein Drittel (27 %) ist Ausbildung eine Selbstverständlichkeit. Doch die Umsetzung von Worten in Taten erweist sich als stark abhängig von der wirtschaftlichen Situation und kurzfristigem Profitdenken. Neun Prozent sehen sich aufgrund der Arbeitsmarktsituation zur Ausbildung gezwungen. Überraschend ist die Zahl jener, die sich als ausbildungswillig aber nicht -fähig beschreiben. Statt der erwarteten 23 Betriebe (also jene, die nicht ausbilden abzüglich der Zahl derer, die Ausbildung für nicht notwendig erachten) ordnen sich nur 18 Betriebe (16,2 %) dieser Aussage zu. Zu untersuchen bleibt, welche weiteren Gründe diese Betriebe davon abhalten, auszubilden. Möglicherweise sind hier auch jene Berufszweige einzuordnen, deren Berufsbild keine Zukunft zu haben scheint.

Gegenüber diesem recht einhelligen Bekenntnis zur Ausbildungsverantwortlichkeit gibt es nur wenige Betriebe, die zugeben, Ausbildung für nicht notwendig zu erachten (2,7 %) oder diese als lästige Notwendigkeit zu bezeichnen (1,8 %).

Jedoch ist zu berücksichtigen, daß es aufgrund der öffentlichen Debatte um die Lehrstellensituation nicht opportun ist, sich als eindeutig ausbildungsunwillig zu erkennen zu geben. Davon abgesehen profitieren diese Unternehmen von der Ausbildungsbereitschaft anderer, ohne selbst einen eigenen Beitrag leisten zu wollen. Allein mit guten Worten dürfte dieser Situation nicht beizukommen sein. Unseres Erachtens bedarf es vielmehr eines gesetzlichen regulatorischen Eingriffs, d.h., eine Ausbildungsabgabe für nicht ausbildende Betriebe muß eingeführt werden. Ein solches Modell müßte variabel an die Situation der jeweiligen Branchen angepaßt werden und die besonderen Schwierigkeiten der Unternehmen in den neuen Bundesländern berücksichtigen, damit nicht jene Unternehmen benachteiligt werden, die vielleicht gerne mehr Lehrstellen anbieten würden, denen aber die Bewerber/innen fehlen, wie es in einigen Handwerkerberufen der Fall ist.

Aufgrund der niedrigen Fallzahl ist es nicht sinnvoll, Prognosen bezüglich der Entwicklung des Lehrstellenmarktes in Thüringen in den nächsten Jahren abzugeben (siehe dazu Ausblick). Deutlich geworden ist aber auf jeden Fall, daß der Faktor „Ausbildung“ bei den meisten Betrieben eine sehr unsichere Größe ist. Die positive Selbsteinschätzung der Betriebe („halten

Ausbildung für unumgänglich“) wird von wirtschaftlichen Erfordernissen und Zwängen begleitet und erscheint dadurch zum Teil als Lippenbekenntnis.

Bezieht man die Aussagen der betrieblichen Interviewpartner/innen (Expertengespräche) mit ein, kommt man zu dem Schluß, daß viele Unternehmen in Thüringen wie in den neuen Bundesländern sich generell noch nicht in einer konsolidierten Situation befinden. Die Struktur ist selbst im Bereich Industrie und Handel eher kleinbetrieblich. Diese Betriebe sind oft noch nicht ausreichend am Markt etabliert. Zum Teil besitzen sie zwar volle Auftragsbücher, haben aber keine Rücklagen und kämpfen daher vor dem Hintergrund einer schlechten Zahlungsmoral um das Überleben.

Der für viele größere Betriebe also nach wie vor gültige Zwang zu Kostensenkungen, die man eben zumeist über Personalabbau erreichen will, führt daher zu einem extremen „Kopfdenken“ (Betrieb 5). Dies manifestiert sich natürlich in der Ausbildungsbereitschaft bzw. in der Einstellung zum Thema Ausbildung. So formuliert ein Personalleiter beispielsweise, daß Ausbildung ein „Verlustfaktor“ sei und man nur ausbilde, weil der Markt keine ausreichend spezifisch qualifizierten Bewerber/innen hergebe und man auch nicht von anderen Betrieben der Branche abwerben könne, da diese selbst nicht ausbilden (Betrieb 6).

Diese Aussage macht deutlich, daß es zu kurz greift, Ausbildung lediglich unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten bewerten zu wollen und die gesellschaftlichen Implikationen von Jugendarbeitslosigkeit oder großer beruflicher Unzufriedenheit auszublenden. Hier stehen exekutive und auch die intermediären Organisationen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) in der Pflicht. Personalpolitisch bedeutet dies offensichtlich, daß die Betriebe noch keine Strategie der Personalstabilisierung verfolgen können, die Planungshorizonte anders als beispielsweise bei Großbetrieben mit gewissen Rücklagen eher kürzer sind. Die Ausbildungsplatzzahlen pro Betrieb schwanken daher von Jahr zu Jahr z.T. heftig, da unter diesen Bedingungen die Ausbildung von Jugendlichen eher unter dem spezifischen, stark kostenorientierten Blickwinkel der Ressourcenbereitstellung des Faktors Arbeit als unter dem Gesichtspunkt der Disposition für die Zukunft gesehen wird. Gleiches gilt auch für die Übernahme. Exemplarisch sei die Personalleiterin eines Einzelhandelsunternehmens zitiert: „Wir sind ein Unternehmen, das eine Gratwanderung vollführt und insofern können wir jungen Leuten keine dauerhafte und stabile Perspektive anbieten.“ (Betrieb 2).

Nach Aussage beider von uns interviewten Arbeitsamtsvertreter bestehe ihre Aufgabe zum gegenwärtigen Zeitpunkt daher auch weniger darin, die Bereitschaft von Unternehmen zu fördern, zusätzliche Ausbildungsplätze bereitzustellen, als vielmehr in defensiverer Manier die Ausbildungsneigung und -strukturen einzelner Betriebe zu konsolidieren und zu stabilisieren, da die Ausbildungsbereitschaft bei vielen Unternehmen rückläufig sei: „Wir haben viel zu tun, den gegenwärtigen Stand überhaupt halten zu können. ... Ja, also, an Zuwächse glaube ich in den nächsten ein bis zwei Jahren nicht.“ (Arbeitsamtsvertreter).

Einige unserer Gesprächspartner/innen sahen in der Verbundausbildung ein probates Mittel, die Ausbildungsbereitschaft zu stabilisieren oder gar neue Lehrstellen zu schaffen. Verbundausbildung entlastet - insbesondere dann, wenn sie großzügig öffentlich gefördert wird - die Betriebe finanziell und organisatorisch und garantiert zugleich eine breite und qualitativ gute Ausbildung. Die bildungs- und strukturpolitischen Chancen und Möglichkeiten der Verbundausbildung scheinen jedenfalls noch nicht ausgeschöpft zu sein. Von den befragten Betrieben zeigte ein Großteil Interesse an einem Ausbildungsverbund.

Darüber hinaus muß jedoch auch über andere neue Wege der Stimulierung der privatwirtschaftlichen Ausbildungsbereitschaft nachgedacht werden. Die Ankündigung des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen, öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen zu vergeben, die

ausbilden, ist ein längst überfälliger und zudem vielversprechender Schritt. Über weitere Maßnahmen und politische Signale wie dieses sollte nachgedacht werden. Sich allein auf Versprechungen der Arbeitgeberverbände zu verlassen, das hat die Vergangenheit und insbesondere das jetzt zu Ende gehende Berufsausbildungsjahr gezeigt, schafft jedenfalls kein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen.

### 3. Die qualitative Befragung: Die „Angst, auf der Straße zu landen“

Das seit mehreren Jahren existente Defizit an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist dafür verantwortlich, daß die berufliche Bildung in den neuen Bundesländern sehr stark einem quantitativen Versorgungsdenken unterliegt. Dies äußert sich u.a. darin, daß sich in vielen Publikationen damit begnügt wird, die Situation in der Art zu beschreiben, wie auch wir es im vorausgegangenen Kapitel getan haben: z.T. hochaggregierte Größen von Angebot und Nachfrage werden einander gegenübergestellt. Manche Veröffentlichungen errechnen dabei sogar einen Ausgleich beider Seiten. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wollten wir diesem herrschenden quantitativen Denken eine *qualitative Dimension* gegenüberstellen, die sich an der Frage orientierte „Wie fühlen sich die Jugendlichen versorgt?“.

Forschungsziel war die Deskription und Analyse der Integrationsprozesse von Jugendlichen in das System der beruflichen Erstausbildung. Da es sich um keine Längsschnittstudie handelt, können keine Aussagen zu Stabilität und Erfolg der Eingliederung gemacht werden (vgl. dazu Schöngen/Westhoff 1992). Vielmehr wollten wir schlaglichtartig die subjektive Dimension bei Berufswahlentscheidungen beleuchten, d.h., den Versorgungsaspekt vorwiegend an der ersten Schwelle aus individueller Perspektive hinterfragen. Auf diesem Weg sollte die Diskussion um Quantitäten ein „Gesicht bekommen“. Gefragt wurde somit nach Aspekten individueller Wohlfahrt.

Als Instrument der Datenerhebung diente das leitfadengestützte Interview, das sich insoweit der „biographischen Methode“ (vgl. Heinze 1995) verpflichtet fühlt, als es darum ging, über die Erhebung, Dokumentation und Analyse von Selbstzeugnissen zur „Subjektivität handelnder Alltagsmenschen vorzudringen“ (Dörre 1995, 143). Unser Anspruch war also die Rekonstruktion der Binnenperspektive. Auf der Basis narrativer Texte sollten subjektiv von den Interviewpartnern gesammelte Erfahrungen mit einem bestimmten beruflichen Werdegang insoweit rekonstruiert werden, daß v.a. ersichtlich wird, inwieweit die eingeschlagene Berufsbiographie einen intentionalen Charakter besitzt, also freiwillig gewählt ist oder eher den Charakter einer Ausweichstrategie unter restriktiven Bedingungen hat. Darüber hinaus sollten andeutungsweise die Zufriedenheit (psychosoziale Befindlichkeit) mit dem individuellen Werdegang und die damit in Verbindung stehenden Zukunftsvorstellungen der Jugendlichen ermittelt werden.

Der zur Anwendung gekommene Leitfaden enthielt somit Fragen zur **Berufsorientierung** (Determinanten, Informationsgrad, Berater/innen), zur Intentionalität der getroffenen **Berufsentscheidungen**, zur Zufriedenheit mit dem bisherigen **Berufsweg** und zum beruflichen **Zukunftsmodell** (Berufsplanungen, Zukunftsängste).

Unser Interesse galt Jugendlichen in drei grob voneinander abgegrenzten Lebenssituationen. Wir wollten erstens Jugendliche interviewen, die unterversorgt sind, zweitens Jugendliche, die in der einen oder anderen Weise mit einem Ausbildungsplatz versorgt sind und drittens Jugendliche, die kurz vor Abschluß ihrer Ausbildung stehen und mit dem Übernahmeproblem konfrontiert sind.

Wir waren jedoch zu manchen Abstrichen an unserem ursprünglichen Programm gezwungen, da gewisse Schwierigkeiten auftraten, Jugendliche für die Interviews zu gewinnen (z.B. Zugang zu Betrieben, Schulen). Da die Teilnahme am Interview auf dem Prinzip der Freiwilligkeit basieren mußte, ließ sich z.B. die Intention einer Gewichtung nach Beruf, Geschlecht und Branche nur bedingt realisieren. Insgesamt wurden 36 Interviews mit einer durchschnittlichen

Dauer von ca. 30 bis 45 Minuten geführt<sup>1</sup>. In die Auswertung gingen 27 Interviews ein. Interviewt wurden Jugendliche im Alter von 17 bis 27 Jahren, die fast ausschließlich aus dem Ostthüringer Raum kamen.

Der Leitfaden war in der biographisch-zeitlichen Dimension offen. Es ging zwar nicht darum, Lebensläufe und Lebensgeschichte möglichst umfangreich zu erheben; vielmehr war nur ein bestimmter Lebensabschnitt (Eintritt in das Berufsleben) und die damit verbundenen subjektiven Deutungs- und Verarbeitungsformen - insbesondere im Spannungsfeld von geplanter Eintrittsform und realisiertem Eintrittsweg - von Interesse. Da aber der Prozeß der Berufsorientierung, die tatsächliche Berufswahl und der weiter angestrebte berufliche Werdegang eine lebensweltliche Sinn-Einheit bilden, mußten die Interviews in beide Dimensionen (Vergangenheit und Zukunft) hinein offen gestaltet sein. Zudem unterliegen berufsbezogene Entscheidungen wie andere Handlungen auch vielfältigen Einflußfaktoren (soziale Herkunft, Mobilitätsbereitschaft usw.), so daß der Leitfaden auch in einer lebensweltlich-räumlichen Dimension offen sein mußte. Da das Interesse jedoch nur *einer* biographischen Sequenz galt, sollte der Leitfaden diese räumliche und zeitliche Offenheit schon aus rein pragmatischen Gründen nur in bestimmten Grenzen zulassen.

Das Auswertungsverfahren orientierte sich an folgendem Raster: Der vollständigen wortwörtlichen Transkription der Interviews folgte der Arbeitsschritt der Verdichtung, d.h., es wurden beschreibende und z.T. bereits in ersten Ansätzen interpretierende Kurzfassungen aus den Schilderungen der Jugendlichen erstellt. Diese wurden für erste Quervergleiche zwischen den Jugendlichen benutzt. Subjektiv bedeutsame und zentrale Erfahrungsdimensionen aus den Schilderungen der Jugendlichen wurden herausgearbeitet und - soweit es vertretbar erschien - vorsichtig geclustert. Im letzten Auswertungsschritt ging es um ein „dokumentierendes Verstehen“. Vor dem Hintergrund des anvisierten Leser/innenkreises von „Berufsjugendlichen“ bzw. „Praktiker/innen“, aber eben nicht „Jugendforscher/innen“, hatte sich dabei die theoriegeleitete Interpretation der paraphrasierenden Rekonstruktion der Einzelfälle bzw. einiger übergreifender Muster unterzuordnen.

Die extreme Heterogenität der Biographien hat die Auswertung der Gespräche erschwert. Berufswünsche, Arbeitsorientierungen, beruflicher Werdegang und Zukunftsprojektionen weichen derart weit voneinander ab, daß wir keinen Sinn darin sahen, die Biographien in Typisierungen zu pressen. Statt dessen entschlossen wir uns zu einer losen Clusterbildung mit fließenden Grenzen. Dies bedeutet, daß an einzelnen Biographien, die porträtiert werden, beispielhaft Verläufe dargestellt werden sollen, die jedoch nur bedingt bzw. nur teilweise für eine Gruppe von Jugendlichen des Samples repräsentativ sind. Dieses Vorgehen bei der Auswertung der Interviews gewährleistete zudem, daß wie intendiert der subjektive Blick der Jugendlichen im Zentrum der Darstellung steht.

---

<sup>1</sup> Zu besonderem Dank sind wir Frau Manon Wildenhain und Frau Kerstin Schädlich (beide Jugendberufshilfe Thüringen e.V., Beratungsstelle Schmölln) verpflichtet. Sie haben mit viel Engagement die Interviews mit den Jugendlichen geführt. Auch Frau Friedemann (ebenfalls JBH Thüringen e.V., Beratungsstelle Schmölln) sei für die mühevollen Transkriptionsarbeit gedankt.



### 3.1. Geglückter Berufseinstieg - „Das war das, was ich machen wollte“

Am Ende ihrer Schulzeit treten Jugendliche in einen beruflichen Möglichkeitsraum ein, dessen idealtypischen Pole - mit zahlreichen dazwischenliegenden Variationen - eine Ausbildung im dualen System oder die Aufnahme eines Studiums sind. Dieser Möglichkeitsraum konstituiert prinzipiell eine Wahlsituation, die intentionales Handeln erfordert. M.a.W.: Der Übergang von der schulischen in die berufliche Ausbildung ist gekennzeichnet durch eine individuelle Entscheidungsfreiheit, die z.B. durch die Art des Schulabschlusses eingeschränkt sein kann (Real- oder Hauptschulabschluß berechtigt nicht zur Aufnahme eines Studiums), sowie durch einen individuellen Entscheidungszwang. Letzterer entsteht mit der gesellschaftlich normierten Verpflichtung, als junge(r) Erwachsene(r) nicht nur in moralischer oder politischer Hinsicht selbstverantwortlich zu leben, sondern auch in ökonomischer Hinsicht die materielle Reproduktion in die „eigenen Hände“ zu nehmen.

In Zeiten eines Mangels an Ausbildungsplätzen, also eines Nachfrageüberhanges, ist dieser Möglichkeitsraum für Jugendliche, deren Wahl auf die Option „Lehre im dualen System“ fiel, jedoch aufgrund der sozialstrukturellen Umfeldbedingungen mehr oder weniger stark eingeschränkt. Dies bedeutet, daß die Realisierung des erwünschten Traumberufs schwieriger wird.

Hinsichtlich des Begriffs „Traumberuf“ ist daher folgendes zu berücksichtigen. Sicherlich wäre es falsch, diese Kategorie zu verabsolutieren. Denn zum einen formt sich der „Traumberuf“ nicht im „Traum“, sondern immer in Konfrontation mit institutionellen Rigiditäten (Arbeitsmarkt, Schulabschluß, gesellschaftliche Normen über gute/schlechte Berufe), die die individuellen Berufsvorstellungen a priori prägen. Berufsbildungswünsche sind somit immer schon Ergebnis einer rationellen Wahl unter schwierigen Arbeitsmarktbedingungen, da die Beschäftigungsperspektiven erheblich die Bedürfnisse prägen. Der „Traumberuf“ darf daher nicht zu voluntaristisch als unbegrenzte Wahl mißverstanden werden. Es kommt hinzu, daß Jugendliche in chronologischer Sicht zumeist nicht nur einen, sondern mehrere Traumberufe haben.

Zum anderen darf der „Traumberuf“ jedoch auch nicht zu deterministisch als stark eingeschränkte „Scheinwahl“ unter strukturellen Vorgaben uminterpretiert werden. Zumindest für einen Teil der Jugendlichen aus dem Sample bestand eine echte Wahlmöglichkeit, die zum Teil sogar auf zuvor in Praktika gesammelten Eigenerfahrungen mit dem „Traumberuf“ basierten, so daß von einem informierten Votum gesprochen werden kann. Allerdings bleibt gelegentlich unklar, inwieweit manche Jugendliche rückblickend aufgrund ihrer hohen Zufriedenheit mit dem eigenen Berufsverlauf die gegenwärtige Tätigkeit nachträglich zum „Traumberuf“ deklarieren. Analytisch ist die Kategorie „Traumberuf“ folglich mit einiger Vorsicht zu benutzen. Die Jugendlichen haben diese Probleme in ihrer alltagsweltlichen Sprache zunächst einmal nicht.

Bei einigen Jugendlichen des Samples kann der bisherige Berufsverlauf als wunschgemäß bezeichnet werden, dies z.T. sogar auch dann, wenn sie mit einer außerbetrieblichen Lehrstelle vorlieb nehmen mußten. Trotz der schwierigen Arbeitsmarktlage haben sie es geschafft, ihre Einmündung in die Arbeitswelt weitgehend gemäß ihren Berufsvorstellungen zu realisieren. Zumeist gelang dies sogar auf direktem Wege, d.h. ohne die Notwendigkeit, von dem anvisierten Berufspfad zeitweilig abweichen zu müssen. Da aber auch die Biographien dieser Jugendlichen teilweise nicht frei von Versorgungsdenken sind, soll mit ihrer Vorstellung begonnen werden.

**Melanie** (18 Jahre, Realschulabschluß, Arzthelferin) wie auch **Petra** (20 Jahre, ebenfalls Realschulabschluß, Hotelfachfrau) erlernen beide ihren Traumberuf. Zwar gibt Melanie an,

während der Schulzeit eigentlich einen „richtigen Traumberuf“ gar nicht gehabt zu haben, aber etwas wie Arzthelferin hatte sie sich schon vorgestellt. Ihre Wunschvorstellung war eine Kombination aus Verwaltungstätigkeit (Büro) mit sozialen Aspekten („mit Menschen umgehen, ihnen helfen“). Melanie hatte während der Schulzeit ein zweiwöchiges Praktikum in der Praxis eines Allgemeinmediziners gemacht, mit dem ihre Eltern bekannt sind. Dabei habe sie „einen richtigen Einblick bekommen“ und sich daraufhin gegen Ende der 9. Klasse beworben, nachdem ihre Eltern vorab die Ausbildungsbereitschaft dieses Allgemeinmediziners abgeklärt hatten.

Etwas weniger zielstrebig kam **Petra** zu ihrer Lehre im Traumberuf Hotelfachfrau. Nach ihrem Realschulabschluß entschied sie sich zunächst dafür, die Berufsfachschule zu besuchen, nachdem ihr das Arbeitsamt mitgeteilt hatte, daß sie für eine Lehre im Hotelgewerbe - nach Kindergärtnerin seit der 8. Klasse ihr Traumberuf - in die alten Bundesländer gehen müßte. Da sie dies nicht wollte, entschied sie sich für die Berufsfachschule, die sich jedoch schnell als Notlösung entpuppte. Frustriert und unzufrieden hat sie die Berufsfachschule nach eineinhalb Jahren abgebrochen. Das Arbeitsamt hat ihr dann auf ihre erneute Nachfrage ein Praktikum in einem Hotel der Umgegend vermittelt. Nach fünf Monaten hat sie von diesem Hotel einen Ausbildungsvertrag angeboten bekommen.

Bei beiden jungen Frauen existiert eine *Identität von Traumberuf, Praktikum und Lehrberuf*. Bei Melanie besaß das Praktikum ausschließlich eine berufsorientierende Funktion, bei Petra hingegen fungierte es auch als Vehikel zum Berufseinstieg. Beide haben sich das Berufsfeld, in dem sie ein Praktikum machen wollten, selbst ausgewählt. Petra betont, daß das Praktikum schön gewesen sei, sie nicht enttäuscht habe, sondern vielmehr darin bestärke, daß es die Hotellehre sei, die sie machen wolle. Aufgrund des Praktikums im späteren Lehrberuf wußten beide Frauen ansatzweise, was auf sie in der Ausbildung zukommen wird. Im Vergleich zu den meisten anderen befragten Jugendlichen weisen sie insofern ein hohes Informationsniveau auf.

Beide jungen Frauen sind mit ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation glücklich. Dies äußert sich abgesehen von expliziten diesbezüglichen Bekundungen in dreifacher Weise: Beide äußern sich arbeitsinhaltlich hochgradig zufrieden, würden zweitens den gewählten Beruf wieder ergreifen und planen drittens auch ihre berufliche Zukunft im Bereich der gelernten Tätigkeit. Sie schreiben den Werdegang also im gesetzten Rahmen fort.

Melanie gefällt der Umstand, daß Arzthelferin ein „sauberer Beruf“ ist, sie Menschen helfen könne und selbständig sei, also viel alleine entscheiden könne. Außerdem habe sie einen „tolle Chef“ und „nette Arbeitskollegen“. Auch Petra hat keine Kritik an ihrer Ausbildung. Das Klima gefällt ihr, und „daß es auch mal länger geht“ - sie arbeitet in Wechselschicht - stört sie nicht. Ihre Zufriedenheit drückt sich auch darin aus, daß sie den Beruf weiterempfehlen kann, allerdings unter einer Bedingung: „... da muß man Interesse haben.“ Sonst, so ihre Meinung, würde der Schichtdienst zur Belastung werden.

Wie erwähnt würden beide Frauen den gleichen Beruf wieder ergreifen. Petra macht die Einschränkung, daß sie das Fachabitur („Fachbezogen, eben direkt auf Hotelwesen“), das sie nach Abschluß ihrer Lehre nachzuholen gedenkt, lieber vor der Lehre gemacht hätte. Diese Zukunftsplanung impliziert, daß sie den ihr bereits angebotenen Arbeitsvertrag nicht annimmt, da sie zwar im Beruf, aber nicht in dem Betrieb bleiben will, in dem sie gelernt hat. Auch Melanie hat eine „neunzigprozentige“ Übernahmezusage und will im erlernten Beruf bleiben. Darüber hinaus überschreiten ihre alternativen Zukunftsplanungen für den Fall, daß die Übernahme doch nicht zustande kommt, nicht das Berufsfeld medizinische Tätigkeit. Nach ihren beruflichen Utopien befragt, gibt Melanie „Säuglingskrankenschwester“ und Petra „selber ein

Hotel aufmachen“ an. Die berufliche Zufriedenheit schlägt sich somit bei beiden jungen Frauen in ausgesprochen linearen Biographieprojektionen nieder.

Zwar ist es auch **Marcel** (18 Jahre, Hauptschulabschluß, im 2. Lehrjahr als Maurer) gelungen, seinen Traumberuf zu erlernen, aber es gibt gravierende Unterschiede im Vergleich zu Petra und Melanie. Denn Marcel betont im Interview nicht nur, daß er Maurer schon immer lernen wollte und in diesem Beruf auch seine Zukunft sieht. Er verweist zugleich darauf, froh zu sein, überhaupt eine Lehrstelle - wenn auch nur außerbetrieblich - gefunden zu haben, da dies für ihn sehr schwer gewesen sei. Diese zunächst widersprüchlich erscheinende Kombination aus realisiertem Traumberuf und Thematisierung eines Versorgungsaspektes klärt sich auf, wenn man berücksichtigt, daß Marcel auf seine Bewerbungsschreiben als Maurerlehrling oft gar keine bzw. nur negative Antworten erhalten hat und sich schon damit abfand, zunächst nur als „Handlanger (unterzukommen), daß ich erst einmal von der Straße runterkomme.“. Immer wieder äußerte er im Interview seine damalige Angst, leer auszugehen. Trotz dieser anfänglichen Berufsstartschwierigkeiten gibt sich Marcel, nachdem er seinen Traumberuf verwirklichen konnte, sehr zufrieden, äußert ebenfalls keine Kritik an der Ausbildung, will im Beruf, der ihm Spaß macht, bleiben und eventuell „seinen Meister“ machen. Getrübt wird dieses Bild aus Marcells Blickwinkel allerdings durch den Umstand, daß seine berufliche Zukunft (Übernahme) sehr unsicher scheint.

Als letztes Beispiel für einen Jugendlichen, der seinen Traumberuf realisieren konnte - und auch wieder nicht - soll **Karsten** (19 Jahre, Hauptschulabschluß) dienen. Karsten wollte eigentlich wie seine beiden Brüder zur Polizei gehen. Da sein Schulabschluß und seine Noten jedoch nicht ausreichten, blieb dieser Beruf ein Traum. Karsten hat sich dann recht pragmatisch entschieden, erst einmal etwas anderes zu lernen. Die Spezifik seiner Situation besteht darin, daß auch die Maurerlehre, die er dann begann, eine Art Berufswunsch war. Denn auch dies hat ihn, seit er mit seinem Großvater eine Garage gebaut hat sowie aufgrund der Erzählungen seines Cousins, der ebenfalls Maurer ist, interessiert.

Karsten ist zufrieden mit seiner Berufswahl: „Ich fühle mich eigentlich gut.“ Auf dem Bau gefalle ihm „eigentlich alles“. Probleme habe er auch keine. Mit einem gewissen Produzentenstolz gibt er zu Protokoll, weitgehend selbständig ein Haus bauen zu können. Er erwähnt auch, daß er gut verdiene. Diese Zufriedenheit mit dem Status quo schreibt er jedoch nicht in die Zukunft fort. Wie so viele in seiner Branche will er aus gesundheitlichen Gründen „nicht immer auf dem Bau rumbuckeln“. Zwar hat er seiner Einschätzung nach gute Aussichten auf eine Übernahme, aber er reaktiviert seine zweigleisige Strategie und hat sich erneut bei der Polizei beworben.

Die vorgestellten vier Biographien weisen ein gemeinsames Charakteristikum auf: Die Intentionalität in der Berufswahl ist erkennbar. Zwar sind die Berufswege geprägt durch den Zwang der Verhältnisse, aber die Bewegungsfreiheit, die diese Verhältnisse den Jugendlichen noch ließen, war ausreichend, um weitgehend entsprechend den Vorstellungen die erste Schwelle zu überwinden. Während Melanie und Petra eindeutige Gewinnerinnen im Wettlauf um die Wunschberufe sind, ist Marcells Lebenssituation sowohl aufgrund der vergangenen Komplikationen wie auch der zukünftig zu erwartenden Schwierigkeiten (Übernahmeproblem) getrübt. Karsten hingegen will das Maß an Bewegungsfreiheit, das der Arbeitsmarkt läßt, noch einmal austesten.

### 3.2. Im Spannungsfeld zwischen Traumberuf und Notlösung

Der „Spiel“raum, den Jugendliche zur Modellierung des eigenen beruflichen Biographiewegs besitzen - wobei Korrekturen oder Abwandlungen prinzipiell immer möglich sind - muß vor dem Hintergrund des Spannungsfeldes von Wahl und Zwang, d.h. idealisiert von Allmachtsphantasien und Ohnmachtserfahrungen gesehen werden. Jeder Jugendliche in Thüringen - und nicht nur dort - steht heute mit der Berufswahl bzw. der Entscheidung für eine bestimmte Erstausbildung in einer Situation, die zwar wie bereits erwähnt durch gesellschaftliche und individuelle Restriktionen charakterisiert ist (Schulabschlußart, wirtschaftliche Feldbedingungen), aber trotz dieser Einflußfaktoren Raum für eine selbstbestimmte Werdegang-Planung läßt. Denn auch die Nicht-Erfüllung der ursprünglich intendierten „ersten Berufs-Wahl“ ist nicht sofort und automatisch gleichzusetzen mit Wahllosigkeit. Der Möglichkeitsraum ist dann zwar - unter Umständen empfindlich - beschnitten, besitzt aber immer noch optionalen Charakter, da es immer noch verschiedene begehbbare und zugleich unterschiedlich befriedigende Wege gibt. Entscheidend ist dabei aber, ob aus Arbeit Befriedigung gezogen werden kann.

Denn obwohl der Lebensbereich der Arbeit in seiner biographischen Bedeutung für Jugendliche in gestiegenem Maße durch konkurrierende Lebensfelder (Freizeit, informelle Beziehungen, Konsumsphäre usw.) eingeschränkt ist, fungiert Erwerbsarbeit noch immer als das „innere Gerüst“ (Dörre) biographischer Entwicklung. Jugendliche erwarten nach wie vor von Arbeit und Beruf Sinnstiftung, d.h., Erwerbsarbeit dient ihnen zur Bestimmung von Identität, sie wollen sich nach Möglichkeit im Beruf selbst verwirklichen und sie erhoffen sich nicht zuletzt im Beruf Raum für die Entfaltung der Persönlichkeit (vgl. dazu Nunner-Winkler 1981, Baethge u.a. 1989, Schober 1994, Zinnecker 1994). Zum einen gehen damit gestiegene Ansprüche an die Qualität der Ausbildung einher. Zum anderen bedeutet dies, daß die Berufswahl nicht nur unter einem quantitativen Aspekt erfolgt, sondern auch eine qualitative Dimension hat. Letztendlich ist daher auch unabhängig von der Frage, welchen Beruf man erlernt, von entscheidender Bedeutung, inwieweit der - selbstgewählte oder fremdbestimmte - Ausbildungsberuf die individuellen Ansprüche, d.h. die *inhaltlichen Berufs- bzw. Arbeitsaspirationen* zu realisieren in der Lage ist. M.a.W.: Der psychosoziale Streß, der mit der Frustration verbunden ist, nicht den eigentlich gewünschten Beruf erlernen zu können, kann entweder potenziert, gemäßigt oder sogar kompensiert werden - je nachdem, ob die eingeschlagene Berufslaufbahn jenseits des „Traumberufs“ inhaltlich zufriedenstellend verläuft oder nicht.

Die nachfolgend vorgestellte zweite Gruppe von Jugendlichen hatte nicht das Glück, den Traumberuf bzw. die Berufsvorstellungen auch tatsächlich umsetzen zu können. Vielmehr zwang sie die Angebotsstruktur auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu Abweichungen von ihren Wünschen bzw. zur Anpassung an die vorhandene Struktur und Ausbildungsplatzquantität. Es stellt sich die Frage, wie dieser „mismatch“ von den Jugendlichen verarbeitet wird, und welche Strategien des Umgangs mit diesem Problem sie entwickeln und leben.

**Konstanze** (19 Jahre, Realschulabschluß) hat eine Ausbildungsstelle als Apothekenhelferin, obwohl sie eigentlich zur Polizei gehen wollte. Bereits ihr Praktikum während der Schulzeit wollte sie bei der Polizei machen, was ihr aber nicht gelang. Davon enttäuscht war ihr dann zunächst einmal relativ gleichgültig, wo sie ihr Praktikum machte (Einzelhandel). Ihr „großer Traum“ blieb die Polizei. Doch auch ihre Bewerbung um eine Ausbildungsstelle bei der Polizei war erfolglos. Das Arbeitsamt vermittelte sie dann an eine Apotheke. Ihre Lehre will sie dort auch beenden, da es ihr „eigentlich auch Spaß“ macht. Die Arbeitskollegen sind nett, „so schlecht ist das Geld nicht. ... Also, ich werde es weiter machen, ist aber nicht mein Traumjob.

Ich will noch meinen Traumjob erlernen.“ Konstanze ist zwar allgemein durchaus mit ihrer beruflichen Situation zufrieden, äußert aber inhaltlich Kritik an ihrer Lehre („zu wenig Abwechslung“, „zu wenig Kundenkontakt“, langweilige Tätigkeiten wie „Regale auswischen“). Arbeitsinhaltliche Unzufriedenheit und Desinteresse äußert sich bei ihr beispielsweise auch darin, daß sie sich erst kurz vor der Zwischenprüfung zum Lernen „hingesezt hat, absolut keine Lust dazu (hatte). Ich habe mich nicht bemüht, finde ich.“ Vor diesem Hintergrund erscheint die Formulierung, nach der die Ausbildung in der Apotheke „eigentlich auch Spaß“ mache eher als Lippenbekenntnis. Denn der Polizeidienst ist noch immer ihr Traumjob, den sie mit „allen Mitteln“ verwirklichen will. Die Ausbildung sei für sie zwar keine Notlösung, aber „mehr so ein Übergang“. Konstanze hält an ihrem Traumberuf fest und hat sich dementsprechend ein zweites Mal bei der Polizei beworben.

Konstanzes Selbstbeschreibung weist ambivalente Züge auf. Auf der einen Seite sieht sie ihre Lehre nicht als Notlösung an: „Es war nicht so, daß ich den Beruf nicht haben wollte, so war es nicht. Das hat mich schon interessiert, war halt nicht mein Traumjob.“ Der Beruf Apothekenhelferin liege ihr zwar schon, aber die Meßlatte ist der Polizeidienst bzw. ihre Vorstellung davon. Unentschieden äußert sie sich denn auch hinsichtlich der Frage, ob sie den gleichen Beruf wieder ergreifen würde. Derzeit dient ihr die Ausbildung zu einem großen Teil nur dazu, Geld zu verdienen.

Als ein vergleichsweise hartes Kriterium zur Beurteilung und Bewertung der individuellen Zufriedenheit mit der Ausbildung und dem eingeschlagenen Berufsweg behandeln wir den Aspekt, ob der oder die betreffende Jugendliche mittelfristig plant, im Beruf oder in der Branche zu bleiben. Für Konstanze trifft dies nicht zu. Für sie steht fest, daß sie einen zweiten Anfang, eine zweite Lehre anschließen will und somit noch einmal den Versuch unternimmt, Polizistin zu werden, obwohl ihr ein Arbeitsvertrag für die Zeit nach der Lehre bereits angeboten wurde.

Konstanze hält also an dem bis dato nicht realisierten Traumberuf fest und gibt sich überzeugt von den Möglichkeiten, diesen Wunschberuf doch noch realisieren zu können. Die Fixierung auf den ursprünglichen Traumberuf hält sie dabei nicht aufgrund durchweg enttäuschender, frustrierender oder widriger Erfahrungen in ihrer Lehre aufrecht. Vielmehr ist Konstanze offenbar schlichtweg (noch) nicht bereit, hinsichtlich ihrer arbeitsinhaltlichen Ansprüche Kompromisse einzugehen und sich beruflich mit einem „second-best-way“ zu begnügen. Trotz der Arbeitsmarktverhältnisse sieht sie für sich noch alle Chancen, Träume umzusetzen. Diese beruflichen „Träume“ sind klar umrissen. Konstanze hält somit offenbar an ihrem Traumberuf fest, weil ihre inhaltlichen Ansprüche nicht ausreichend realisiert sind. Zwar ist sie nicht so unzufrieden, daß von psychosozialem Streß gesprochen werden kann, aber auch nicht so zufrieden, daß sie vom Traumberuf ablassen will.

Etwas anders gelagert ist der Fall bei **Anja** (17 Jahre, Realschulabschluß). Ihr Traumberuf war Erzieherin. Sie absolvierte ein Praktikum in der Kinderkrippe ihrer Mutter, die als Erzieherin arbeitet. Sowohl diese wie auch das Arbeitsamt rieten ihr jedoch aufgrund der schlechten Arbeitsmarktchancen von diesem Beruf ab. Anja akzeptierte diesen Rat. Da ihr für die Alternative Sozialpädagogikstudium das Abitur fehlte, bewarb sie sich vergleichsweise breitgefächert in verschiedenen Berufen. Trotz ihres guten Schulabschlusses fand sie jedoch nichts und entschied sich dann dafür, zunächst eine schulische Vorbildung als kaufmännische Assistentin für Datenverarbeitung zu machen. Im Anschluß daran würde sie gerne noch eine betriebliche Lehre machen.

Anja hat ihren Traumberuf Erzieherin nicht aufgegeben, aber sie verfolgt dieses Ziel nicht mehr. Anders als Konstanze hält sie nicht an ihrem Wunsch fest. Zwar ist sie keineswegs zu-

frieden mit ihrem Werdegang, fühlt sich ungerecht behandelt und spricht von „Übergangslösung“ bzw. „Notlösung“, um nicht „auf der Straße zu stehen“. Trotzdem hat sie von ihrem Traumberuf Erzieherin „Abstand genommen, weil es halt wirklich keine Zukunft hat“. Ihre Utopie ist allerdings immer noch, das Abitur nachzuholen und Sozialpädagogik zu studieren, aber auch dieser Wunsch bleibt vorerst ohne praktische Konsequenz für ihr Handeln. Andererseits ist sie nicht bereit, einen Beruf zu erlernen, der ihr keinen Spaß macht. Ihre Selbstverwirklichung setzt sie an erste Stelle; eine andere als eine derart umrissene Arbeit will sie nicht haben. Sie ist also zu weiteren beruflichen Zugeständnissen nur bedingt bereit. Da sie gute Chancen auf eine Lehrstelle als Rechtsanwaltsgehilfin hat, glaubt sie offenbar, sich derzeit diesen „Luxus“ leisten zu können. Nachdem sie sich bereits mit einem „second-best-way“ jenseits des Traumberufs arrangiert hat, will sie versuchen, innerhalb dieses Rahmens optimale Lösungen zu erzielen. Ihre „Träume“ nehmen nicht mehr wie bei Konstanze klare berufsfachliche Konturen an, sondern richten sich am Kriterium Zufriedenheit bzw. Spaß aus.

Einen dritten Typ verkörpert **Christian** (17 Jahre, Realschulabschluß). Nach mehreren Praktika in handwerklichen Berufen hatte er sich entschieden, den Beruf des Speditionskaufmanns zu erlernen. Etwas Kaufmännisches wollte er immer lernen. Da es mit dem Speditionskaufmann trotz mehrfacher Bewerbungen und Einladungen zu Vorstellungsgesprächen nicht geklappt hat, ist er auf Groß- und Außenhandelskaufmann ausgewichen. Sein Wunsch nach einer kaufmännischen Lehre ließ sich somit doch noch umsetzen. Dennoch entsteht für ihn ein Problem, da die Lehre in einem Baustoffhandel keineswegs seinen Vorstellungen entspricht. Er arbeitet im Lager statt im Büro und fährt mit den Ausliefer-LKW's mit, wird also offenbar auch stark ausbildungsfremd eingesetzt. Zudem fühlt er sich unterfordert.

Christian ist der Meinung, eine echte Wahl getroffen zu haben. Die Berufswahl „war meine Entscheidung“. Als Notlösung will er seine Wahl eigentlich nicht ansehen: „Nein, ich habe mich damit abgefunden, ist schon o.k.“ Trotzdem wird in der Wortwahl Unzufriedenheit deutlich, obwohl er in dem Berufsfeld lernt, das er angestrebt hat. Aber seine Ausbildungsinhalte entsprechen auch nach zwei Lehrjahren nicht seinen Vorstellungen. Den gleichen beruflichen Weg würde er daher auch nur dann wieder einschlagen, wenn er wüßte, daß er besser, sprich ausbildungsnäher eingesetzt wird. Aber: „Mittlerweile ist es ja auch mein Traumberuf. Ich würde es immer wieder machen.“ An anderer Stelle spricht er davon, daß es ihm unterdessen auch „langsam Spaß“ mache, er eigentlich zufrieden sei.

Christian bewegt sich mit seinen schwankenden Bewertungen im Spannungsverhältnis von realisiertem Berufswunsch und davon zum Teil drastisch abweichender Berufsrealität. Dieses Spannungsverhältnis ist er bemüht, auf zweierlei Art „aufzulösen“. Einerseits versucht er dem Beruf des Groß- und Außenhandelskaufmann etwas abzugewinnen, stellt seine Kritik zurück und erinnert sich selbst daran, daß er eigentlich ja seinem Traumberuf entspricht, auch wenn er sich etwas anderes darunter vorgestellt hat. Andererseits bleibt er bei seinen Zukunftsprojektionen nicht ausschließlich in den bisherigen beruflichen Bahnen. Zwar will er zunächst im Beruf bleiben und arbeitet darauf hin, übernommen zu werden, da er Angst vor Arbeitslosigkeit hat (siehe auch unten), aber zugleich transzendiert er diese Perspektive auch wieder:

„Ich würde gerne noch etwas anderes machen. Ich hätte gerne etwas im Marketing-Bereich. Mich interessiert Werbung und da würde ich gerne etwas machen. (...) Da gibt es so eine Fachschule für Marketing. Da würde ich versuchen, noch etwas zu lernen.“

Christian, der eigenem Bekunden nach, „nicht nur auf der Welt ist, um zu arbeiten“, sieht Arbeit und Beruf stark unter Selbstverwirklichungsgesichtspunkten. Zudem will er noch etwas lernen. Er will herausgefordert sein. Ist dies wie in seiner Lehre nicht der Fall, bleibt ihm

nichts anderes übrig, als sich Herausforderungen zu suchen (Fachschule für Marketing). In seinen Ausbildungsberuf kommen die genannten inhaltlichen Aspekte (Selbstverwirklichung, Herausforderung) bislang zu kurz. Deswegen gibt er seinen Beruf aber keineswegs auf. Sofern die Voraussetzungen stimmen - „Erfüllung in und durch Arbeit“ - ist auch die Perspektive „Verbleib im Beruf“ nach wie vor aktuell:

„Also, daß ich im Verkauf sitze, Bauunternehmen etwas verkaufe. Ausschreibungen, so etwas würde ich schon gerne machen. Auch mal in den Außendienst gehen, auf Baustellen etwas verkaufen. Richtige Erfahrungen sammeln.“

Die Bedingungen für den Verbleib im Beruf sind damit vergleichsweise klar konturiert. Diese arbeitsinhaltlichen Traumberuf-Vorstellungen hegt Christian somit zur Zeit auch immer noch „innerhalb“ seines Ausbildungsberufes. Er ist froh, überhaupt einen Ausbildungsplatz im kaufmännischen Bereich gefunden zu haben, da dies schwer genug gewesen sei. Kritik an seinen Ausbildungsinhalten artikuliert er daher auch ganz bewußt nicht:

„Ich muß es akzeptieren. Der Ausbilder kann immer sagen, du wirst nicht übernommen oder so etwas. Ich will ja meine Arbeit behalten und ich arbeite auch gerne.“

Offenbar glaubt er sich das Risiko, auf der Realisierung von Träumen zu beharren, nicht leisten zu können. Er hat gewisse Zukunftsängste und will erst einmal seine Zukunft sichern, „indem ich einen festen Arbeitsplatz bekomme und halten kann. Dann würde ich schon weiter sehen.“ Christian vollführt somit einen schwierigen Balanceakt zwischen Anpassung an die Struktur aufgrund von Beschäftigungsunsicherheit, Aufrechterhalten von Träumen bzw. anspruchsvollen Perspektiven im Lehrberuf und der „exit“-Option, also der Verwirklichung der Ziele außerhalb des erlernten Berufs. Unter Umständen, und davor hat er aufgrund der damit verbundenen Unsicherheit Angst, wird ihm die Entscheidung abgenommen werden, da es keineswegs sicher ist, ob er übernommen wird.

Alle drei, Konstanze, Anja und Christian, bewegen sich in einem komplizierten Spannungsfeld, das durch die sich wechselseitig beeinflussenden Eckpunkte Traumberuf, oktroyierter, aber mehr oder weniger zugleich akzeptierter Notlösung und arbeitsinhaltlichen Ansprüchen charakterisiert ist. Sie haben dieses Spannungsfeld noch nicht aufgelöst. Entweder halten sie am Traumberuf fest, wollen ihn auf jeden Fall noch immer realisieren, oder sie haben ihn abgeschrieben. Dann geht es ihnen darum, auf anderen Wegen arbeitsinhaltliche Ziele, die ursprünglich mal mit dem Traumberuf verbunden waren, zu realisieren. Oder es bleibt offen, ob die Berufsperspektiven innerhalb oder außerhalb der derzeitigen Berufslaufbahn realisiert werden sollen. Für alle drei Jugendlichen aber haben die arbeitsinhaltlichen Ansprüche einen hohen Stellenwert.

### **3.3. Jugendliche ohne Traumberuf - automatisch zufriedener?**

Jugendliche, die keinen Traumberuf haben, so ließe sich vermuten, überwinden die erste Schwelle ins Berufsleben besonders leicht und unproblematisch, da sie sich flexibler als Jugendliche mit klar konturierten und eventuell auch unflexiblen Berufswünschen an die Ausbildungsstellensituation anpassen können. Die Tatsache, einen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden zu haben, müßte sie dann bereits zufriedenstellen.

Arbeitgeberverbände und andere Institutionen fordern immer wieder, Jugendliche dürften nicht „stur“ an ihren Berufswünschen festhalten. Von dieser Unterstellung der Sturheit einmal abgesehen (die die Interviews nicht bestätigen), liefern unsere Ergebnisse einige Anhalts-

punkte hinsichtlich der Frage, welcher Zusammenhang zwischen berufsfachlicher Flexibilität und beruflicher Zufriedenheit/Unzufriedenheit besteht.

**Janine** (19 Jahre, Realschulabschluß) gibt im Interview mehrere Traumberufe an. Wollte sie während ihrer Schulzeit eine Lehre in einer Sparkasse oder als Verkehrskauffrau machen, also „eigentlich mehr büromäßig“, entschied sie sich dann für den Beruf der Krankenschwester. Zwischenzeitlich hatte sie ein Praktikum in einer Drogerie absolviert. Eine Lehrstelle als Krankenschwester hat sie dann jedoch nicht gefunden. Nach einem „Überbrückungsjahr“ als Kinderpflegerin fand sie eine Lehrstelle als Arzthelferin. Janine hat insgesamt ca. 60 bis 80 Bewerbungen geschrieben. Unter anderem bewarb sie sich auch bei der Stadtverwaltung und bei Rechtsanwälten. An ihrer Ausbildung als Arzthelferin gefällt ihr, daß sie viel am Computer arbeitet. Dabei komme das Medizinische zwar zu kurz, aber das störe sie nicht. Kritik an ihrer Ausbildung äußert sie nicht. Auf die Frage, ob ihre Berufswahl eine echte Wahl gewesen sei oder doch nur eine Notlösung, antwortet sie:

„Eine Notlösung aus mehreren Alternativen, würde ich sagen. Ich weiß nicht, ob es das Richtige war. Ich brauchte etwas und das kam und da habe ich gedacht, o.k. bevor du jetzt Nein sagst, dann hast du wenigstens etwas. Ich bin jung, ich kann vielleicht noch weiter lernen. Erst einmal eine Ausbildung haben, das ist heute das wichtigste.“

Janine thematisiert also ausdrücklich einen Versorgungsaspekt („Ich brauchte etwas.“). Das Fehlen eines dezidierten Traumberufs und die Angst davor, auf der Straße zu landen, haben sich wohl wechselseitig beeinflusst und dazu geführt, daß Janine sich relativ wahllos bewarb. Hinzu kam der Gedanke, daß ihre Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung Übergangscharakter besitzen würde (Motiv des Weiterlernen-Könnens). Wichtig war ihr eher der finanzielle Aspekt. Dieser spielt für sie vor dem Hintergrund ihrer zahlreichen Hobbys eine große Rolle. Die Tatsache, daß sie mit ihrer Lehrstelle als Arzthelferin versorgt ist, genügt ihr aber offenbar nicht. Denn sie bezweifelt nicht nur, daß es „das Richtige“ ist, sie betont im Verlauf des Interviews auch immer wieder ihren Lernwillen. Dieser relativ abstrakte Lernwille, den sie z.B. nicht auf ein bestimmtes Gebiet oder Berufsfeld zuspitzt, scheint zugleich auch das stärkste Motiv für ihren Wunsch zu sein, nicht unbedingt im erlernten Beruf zu bleiben. Mit ihrer Lehre sei sie ja „schon zufrieden“, abgesehen davon, daß die Arbeitszeiten „hart“ seien.

Einen gewissen Mangel an beruflicher Orientierungssicherheit bzw. zumindest an Orientierungsgrundlagen findet sich auch bei **Marco** (19 Jahre, Realschulabschluß). Ganz im Gegensatz zu Janine verbindet sich dieses „Defizit“ bei Marco jedoch nicht mit einem „überschießenden Potential“, einer großen Lernbereitschaft. Noch stärker als bei Janine steht bei ihm die Rolle des Geldverdienens im Zentrum der beruflichen Entscheidungsfindung.

Auch Marco hatte während seiner Schulzeit keinen Traumberuf. Eigentlich wollte er das Abitur machen, hatte es sich dann aber doch anders überlegt, da er sein eigenes Geld verdienen wollte. Kurz vor Ende der 10. Klasse war ihm aber immer noch unklar, welchen Beruf er ergreifen sollte. Eine Fleischerlehre kam nicht in Frage, obwohl ihm das Praktikum in diesem Bereich gefallen hat, aber das Lehrlingsentgelt sei zu gering gewesen. Sein Vater, Betonbauer, brachte ihn dann auf die Idee, in die gleiche Richtung zu gehen. Unter Zeitdruck akzeptierte er diesen Vorschlag, zumal man als Betonbauer gut verdienen könne. Marco läßt aber keinen Zweifel daran, daß Betonbauer für ihn eine Notlösung war: „Ich wußte gar nicht, was ich machen sollte. Ich habe das Berufsbuch durchgeblättert von vorne bis hinten, von Tierpfleger bis Technischer Zeichner bis Werbekaufmann, also alles durch und das war halt eine Notlösung, auf den Bau zu gehen.“ Es mußte „halt schnell etwas her“ und als er die Zusage der Baufirma



bekam, war er erst einmal zufrieden, eine Lehrstelle zu haben. Selbstkritisch gibt Marco zu, sich „auch nicht so toll beworben“ zu haben.

Marcos subjektive Bewertung seiner bisherigen Berufsbiographie ist sehr ambivalent und als Außenstehender schwierig einzuschätzen. Gegenwärtig scheint er durchaus zufrieden zu sein und „so lange es mir dort gefällt, werde ich dort auch weiter bleiben.“ Wiederholen würde er seine Berufswahl jedoch nicht. Auf die Frage warum, führt er die hohe körperliche Belastung an. Diese belastet ihn schon heute. Aber bezogen auf das Heute wiederholt er, daß es ihm gefalle, „obwohl es schwere Arbeit ist.“ Zugleich spricht er jedoch auch eine gewisse Überforderung an, wenn er sagt: „... das eine Jahr halte ich jetzt auch noch durch.“ Marco, der traditionelle Pflicht- und Akzeptanzwerte besitzt (z.B. hierarchische Ein- und Unterordnung: „Du mußt doch das machen, was gesagt wird“), ist es einerseits egal, „ob ich kehre oder ob ich überlegen muß, bezahlt bekomme ich alles.“ Andererseits entgegnet er auf die Frage, ob er den gleichen Berufsweg wieder gehen wollte: „Eigentlich nicht, damals kam es mir aufs Geld an.“ Er stellt also implizit seine damalige Entscheidungsgrundlage bzw. -richtschnur („viel Geld verdienen“) in Frage. Ähnlich ambivalent gewichtet Marco auch seine Zukunft. Auf der einen Seite erwähnt er die Option Zivildienst und das Nachholen des Abiturs, auf der anderen Seite will er nicht mehr auf sein vergleichsweise hohes Einkommensniveau verzichten.

Weder für Janine noch für Marco läßt sich resümierend eindeutig feststellen, ob sie zufrieden sind mit ihrem bisherigen beruflichen Werdegang, der sich durch große Entscheidungsoffenheit auszeichnet. Unzweifelhaft demonstrieren beide jedoch, daß berufsfachliche Richtungslosigkeit (Janine) oder eine relativ eindimensional-materielle Anspruchsstruktur (Marco), die die Art des zu erlernenden Berufs zur Nebensache macht, unter dem Gesichtspunkt subjektiver Wohlfahrt nicht von Vorteil sein müssen. Zumindest geben die Gespräche mit beiden keinen Anlaß, sie im Vergleich mit anderen Jugendlichen als besser versorgt oder zufriedener zu betrachten. Sie sind dies jedenfalls nicht, nur weil sie unentschlossener oder gleichgültiger hinsichtlich der einzuschlagenden Berufswege waren. Vielmehr vermittelt zudem Janine eher den Eindruck, inhaltlich unterfordert (Lernmotiv) und daher tendenziell unzufrieden zu sein. Insbesondere bei ihr, aber auch bei Marco, ist daher eine Abänderung des eingeschlagenen Berufsweges (z.B. eine zweite Lehre) wahrscheinlich.

### **3.4. Wenn der Traumberuf bedeutungslos wird - „Hauptsache man hat etwas“**

Ein weiteres Cluster von Jugendlichen unserer Stichprobe zeichnet sich zunächst dadurch aus, daß sie ihren Traumberuf nicht verwirklichen konnten. Zum zweiten unterscheiden sie sich von anderen Jugendlichen auch durch eine sehr starke Betonung des Versorgungsaspektes. Versorgt sein wollen sie dabei wie die beiden Jugendlichen illustrieren die anschließend vorgestellt werden, aus unterschiedlichen Motiven: Für den einen ist die materielle Existenzsicherung ausschlaggebend und Zweck an sich, für den anderen eindeutiges Mittel zum Zweck (Hausbau). In unterschiedlichem Maße ist die Versorgung bzw. Unterversorgung mit der Angst verknüpft, „auf der Straße zu landen.“

**Silvio** (17 Jahre, Hauptschulabschluß) wollte Koch werden. Er hatte sich sogar erfolgreich beworben, doch kurz bevor er seinen Ausbildungsvertrag unterschreiben wollte, ging das Hotel in Konkurs. Das Arbeitsamt konnte ihm dann nur noch eine außerbetriebliche Ausbildung als Maurer vermitteln. Silvio läßt keinen Zweifel daran, daß er mit dieser Entwicklung „nicht gerade sehr zufrieden“ ist. Hauptsache sei zwar, daß man etwas habe und er sei „halt froh“, untergekommen zu sein, da er nicht wußte, was er machen solle, nachdem seine ursprünglichen Pläne so unvermittelt gescheitert waren. Eher verhalten stellt er daher in Frage, ob er den

richtigen Beruf habe: „Heutzutage ist es halt nicht so, daß man sich das aussuchen kann ... Naja, so etwas wollte ich eigentlich nie machen, daß ich auf dem Bau bin.“ Letztendlich empfindet er seine Berufs„wahl“ als ungewollte Notlösung. Er kritisiert nicht nur die körperliche Belastung und gesundheitsgefährdende Aspekte des Maurerberufs, auch die Sinnlosigkeit der (außerbetrieblichen) Ausbildungsinhalte führt er an:

„Aufbauen und abreißen, das ist immer wieder das schlimmste. Man baut irgend etwas auf, dann reißt man es wieder ab, dann kommt der Chef an und sagt, so nun das nächste Ding und dann bauen wir das wieder auf und ab. Man baut es auf und gibt sich Mühe und dann muß man das Ganze wieder wegreißen und wieder von neuem anfangen.“

Es verwundert nicht, daß Silvio nicht in seinem Beruf arbeiten will. Findet er jedoch keine andere Arbeitsstelle, stellt sich für ihn wieder die Versorgungsfrage. In diesem Fall, den er vorausschauend antizipiert, ist er gezwungenermaßen bereit, alle inhaltlichen Ansprüche zurückzustellen: „Wenn es darauf ankommt, würde ich jeden Job annehmen. Die Hauptsache ist, daß ich Geld verdiene.“ Den Aspekt von Selbstverwirklichung haben Arbeit und Beruf für Silvio - vielleicht aufgrund seiner bisherigen Erfahrungen - jedenfalls nicht. Seine vorläufige Ausweichstrategie verbindet das voraussichtlich Unvermeidliche mit dem Nützlichen, d.h., er plant, zum Bund zu gehen.

**Göran** (18 Jahre, Realschulabschluß) wollte ursprünglich Zahntechniker werden. Er hat es sogar bis zum Einstellungstest geschafft, wurde aber aufgrund seiner zu schwachen schulischen Leistungen abgelehnt. Auch seine Versuche, den Beruf des Zimmermanns zu erlernen, scheiterten. Letztendlich gelang es ihm, als Maurer bei „Bekannten“ unterzukommen. Auf die Frage, ob er das Gefühl habe, den richtigen Beruf ergriffen zu haben bzw. ob er tatsächlich wählen konnte, antwortet er:

G: „Ich meine, ich habe das schon ein bißchen genommen, weil ich kein Jahr auf der Straße sitzen wollte, und hier irgendwie Vorbereitungsjahr, das wollte ich nicht machen, das fand ich nicht gut für mich. Da habe ich dann die Lehre gemacht. In der heutigen Zeit merkt man schon, wenn man handwerklich ein bißchen was drauf hat, daß man auch sein gutes Geld machen kann. Am Anfang habe ich auch gedacht, daß es nicht das sein wird, was ich mir erhofft habe, aber jetzt geht es.“

I: „Hast du das damals als Notlösung gesehen?“

G: „Ein bißchen, also nicht ganz, ein bißchen war es schon eine Notlösung.“

Göran bereut heute, in der Schule nicht aufmerksamer gewesen zu sein und bessere Noten erreicht zu haben. Denn hätte er mehr gelernt, hätte er den Beruf bekommen können, „für den ich mich eigentlich entschieden hatte.“ Trotz seiner Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation gehört neben der Option, das Fachabitur nachzuholen, auch der Verbleib in seinem Beruf zu seinen Zukunftsstrategien. Für letztere Option spricht aus Görans Sicht sein Ziel, ein eigenes Haus zu bauen. Würde er aus dem Beruf aussteigen und sein Fachabitur machen, das er als Voraussetzung für seinen Meister ansieht, träte aufgrund des materiellen Verzichts ein Zielkonflikt mit dieser Perspektive auf. Für den Verbleib im Beruf spricht zudem, daß Göran ein Übernahmeangebot hat und er bereits heute relativ leicht viel Geld durch Freundschaftsdienste und Schwarzarbeit verdienen kann, das er für seinen Hausbau sparen kann.

Göran und Silvio stellen klar ihre Notlagen-Situation an der ersten Schwelle des Einstiegs ins Berufsleben heraus. Die Option, die „Wahllosigkeit“ über die Identifikation mit der Tätigkeit zu kompensieren, können oder wollen sie nicht verfolgen. Sich selbst gegenüber gestehen sie ein, in Berufsdingen bislang fremdbestimmt (Markt) zu sein. Um nicht wieder der Gefahr, auf

der Straße zu landen, ins Auge sehen zu müssen, kalkulieren sie trotz dieser Hintergründe auch mit einem Verbleib im Beruf. Unklar ist, inwieweit die bei beiden relativ starke Ausrichtung an materiellen Werten Folge oder eventuell auch Bedingung des subjektiv unbefriedigenden Berufsverlaufs war. Die in materieller Hinsicht zufriedenstellende Versorgung kompensiert bei beiden aber doch auch ein wenig das Prekäre an ihrer Lebenssituation.

Bei einer ganzen Reihe von Jugendlichen, mit denen wir Gespräche geführt haben, spielt(e) der Traumberuf - im Gegensatz zu den bisher beschriebenen Fällen - biographisch kaum eine relevante Rolle. Hierbei handelte es sich nahezu durchweg um Jugendliche mit keinem oder mit einem von seiten des Arbeitsmarktes gering bewerteten Schulabschluß. Ihre beruflichen Wahlmöglichkeiten an der ersten Schwelle sind stark eingeschränkt gewesen.

Zum Zeitpunkt der Interviews befanden sich die Jugendlichen in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme. Zuvor waren alle Jugendlichen mehr oder weniger lange arbeitslos gewesen (einige Wochen bis über ein Jahr). Ihre Biographien sind weitaus diskontinuierlicher und fragmentierter als die der anderen Interviewpartner/innen. Die Jugendlichen können die ausbleibende Beschäftigung nach der Ausbildung nur schwer bewältigen. Sie kennzeichnet auch, daß trotz zweckoptimistischer Haltung der eigenen Zukunft gegenüber die Biographie einen nach unten weisenden Neigungswinkel zu besitzen scheint. M.a.W.: Einigen der befragten jungen Menschen ist klar, daß sie beruflich in einer Sackgasse gelandet sind.

„Das ist wenigstens eine Aufgabe, die ich hier habe“ (Anett)

Auch **Anett** (19 Jahre, Hauptschulabschluß) beabsichtigte zuerst, Polizistin zu werden. Später verfiel sie dann wie ihre - derzeit arbeitslose - Mutter auf den Beruf der Kindergärtnerin. Sie hat sich nach einem Praktikum im Kindergarten ihrer Mutter beim Arbeitsamt informiert, wo man ihr jedoch nur eine schulische Ausbildung als Kinderpflegerin vermitteln konnte. Nach Beendigung dieser zweijährigen Ausbildung wurde Anett arbeitslos und bezog Sozialhilfe. Diese Phase dauerte ca. ein Jahr. Währenddessen versuchte Anett, eine zweite Ausbildung zu erhalten. In diesem Zeitraum zog sie zahlreiche berufliche Alternativen (Lehre als Erzieherin, Krankenschwester, Altenpflegerin, Floristin) in Betracht. Doch entweder fand sie keine betriebliche bzw. außerbetriebliche Lehrstelle, erhielt Absagen oder man riet ihr seitens des Arbeitsamtes von den Berufen ab. Nach einem Jahr Arbeitslosigkeit erhielt sie einen Platz in einer AB-Maßnahme. Dort lernt sie seitdem handwerkliche Arbeiten wie Seidenmalerei und Nähen.

Ihre Arbeitslosigkeit war für Anett nicht so sehr in finanzieller Hinsicht (Konsumverzicht) ein Problem. Neidisch auf ihre Freunde, die mehr Geld hatten und sich daher mehr leisten konnten, war sie zwar schon, aber viele ihrer Freunde aus der Ausbildungsklasse sind ebenfalls arbeitslos gewesen oder sind es noch. Anett beteuert zudem: „Ich komme gar nicht in die Versuchung zu klauen.“ Schwerer wiegt denn auch ein anderer als der materielle Aspekt ihrer Arbeitslosigkeitserfahrung:

I: „Wie war das damals, als du arbeitslos warst, wie hast du dich gefühlt?“

A: „Dann war ich zu Hause. Am Anfang ging es noch, da hat man einige Arbeiten gemacht. Am Anfang in deinem Zimmer rumgewühlt, dann später die ganzen Arbeiten zu Hause gemacht wie aufwaschen und staubsaugen usw. Es war mit der Zeit total langweilig.“

I: „Wie war das dann für dich, als du merktest, du kriegst nichts, daß du keine Arbeit kriegst?“

A: „Komisch ... ja, niedergeschlagen, du hast die zwei Jahre gelernt und dann sitzt du einfach da. Während der Ausbildung war ich im Kindergarten und im Hort, und da hat man sich gefreut, vielleicht kommst du dann mit Kindern hier

zusammen. Das ist der totale Abbruch jetzt, wenn du keinen Umgang mit den Kindern mehr hast, das ist schon ein ganzes Jahr her. Den Anschluß später mal zu finden, sollte es wirklich klappen, also das wird schon eine Zeit dauern.“

Aufgrund dieser Erfahrung verwundert es nicht, daß Anett, die mit ihrer schulischen Ausbildung als Kinderpflegerin keine marktgängige Qualifizierung erhalten hat und diesen fehlenden Marktwert als Arbeitslosigkeit bzw. erfolglose Stellensuche erlebt hat, ihre Ausbildung nur als eine „Vorstufe“, ein Stadium unter der Erzieherin ansieht: „man kann dann ja weitermachen.“ Anett scheint sogar weiter machen zu müssen, noch etwas lernen zu müssen, will sie eine qualifizierte Berufslaufbahn einschlagen. Sie ist sich dessen bewußt.

Daß sie die Schule (Realschulabschluß) nicht weiter gemacht hat, wertet sie aus heutiger Perspektive als Fehler. Das würde sie nachträglich gerne ändern. Beinahe ehrfürchtig berichtet sie von einer ihrer ehemaligen Klassenkameradinnen, die das Abitur gemacht hat und Lehrerin werden will. Aber sie sei ja auch noch jung, so daß sich ihr bestimmt noch Möglichkeiten bieten würden. Wichtig ist Anett derzeit vor allem aber, „eine Aufgabe zu haben.“ Natürlich gehe es auch darum, Geld zu verdienen, aber „eine Aufgabe haben“ steht hier offenbar synonym für gebraucht werden, nützlich sein: „... eben eine Aufgabe zu haben. Vielleicht den Kindern etwas beizubringen, was ich schon weiß. Die Erfahrungen, die ich habe, weiterzugeben, dann ja ... eigentlich ja.“

Hier - wie an mehreren weiteren Stellen des Interviews - zeigt sich auch, daß Anett auf eine Zukunft in ihrem Beruf hofft, obwohl ihre schulische Ausbildung - bislang zumindest - nicht auf dem Arbeitsmarkt verwertbar war. Ihr „Traum, eine Kindergruppe zu haben“ verbindet sich dabei gleichgewichtig mit anderen Wertepräferenzen (Familie, eigene Kinder, viele Haustiere). Die Ausbildung selbst habe ihr ja auch gefallen, sie interessiert und zumeist auch Spaß gemacht. Da sie nicht den gleichen Fehler wie in der Schulzeit machen wollte, „daß ich mich wieder total gehen lasse“, war sie offenbar hochmotiviert und engagiert. Daß sie eigentlich Kindergärtnerin und nicht Kinderpflegerin werden wollte, spielt für sie keine Rolle. Anett thematisiert keine Ansprüche (auch nicht arbeitsinhaltlicher Art), sondern Minimalbedürfnisse (Aufgabe haben).

Mit ihrer AB-Maßnahme ist sie aufgrund der guten Atmosphäre und der Tatsache, daß sie wieder eine Aufgabe hat, recht zufrieden. Sie betont wie andere Gesprächspartner/innen in AB-Maßnahmen auch den kommunikativen Aspekt der ABM (nicht nur zu Hause rumsitzen, Menschen kennenlernen). Bezüglich ihrer Zukunft, also der Zeit nach der ABM, gibt sich Anett „optimistisch“ und scheint nach dem „Prinzip Hoffnung“ zu verfahren:

„Ich lese auch immer die Zeitung, die Stellenbörse, die les' ich immer. Mal sehen, wenn ich da wieder hingehere (zum Arbeitsamt, AS/MS), wenn ich jetzt mit dem Jahr (ABM, AS/MS) um bin, ob sich was geändert hat. Ich meine in dem Jahr kann sich viel ändern, daß wieder Ausbildungsplätze oder etwas anderes dann da ist, was sie vorliegen haben, was mich dann interessiert und so.“

Nicht alle Jugendlichen dieses Clusters sehen ihre Zukunft so hoffnungsvoll. **Manuela** beispielsweise (23 Jahre, ohne Schulabschluß und ohne abgeschlossene Lehre, derzeit ABM), die ebenfalls arbeitslos war, sieht für sich keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Sie hat resigniert, glaubt kein Glück zu haben, so daß ihr Motto dementsprechend auch schnörkellos „Hauptsache Arbeit“ lautet. Auch **Ines** (23 Jahre, ohne Schulabschluß, Gärtnerin) äußert sich eher skeptisch: „keine Ahnung wie es weitergeht.“ Sie rechnet damit, daß gegen Ende der Maßnahme erneut das „große Grübeln“ anstehe.

Allen Jugendlichen dieses Clusters ist die Schule schwergefallen. Aus heutiger Sicht bereuen sie ihr schulisches Desinteresse und ihre Schulmüdigkeit. Ihre schlechten oder zu niedrigen Schulabschlüsse ziehen sie häufig heran, um sich zu erklären, warum sie Berufswünsche nicht verwirklichen konnten. Ein solcher Einfluß der schulischen Vorbildung auf die spezifische Form der beruflichen Eingliederung ist auch aus anderen Untersuchungen bekannt (vgl. Schöngen/Westhoff 1992). Die Jugendlichen machen dabei weniger ihre damaligen Lehrer oder den Einfluß einer Clique - und schon gar nicht das Schulsystem „an sich“ - als vielmehr sich selbst verantwortlich. Beispielhaft Anett: „Ich würde eigentlich alles anders machen. Es lag viel an mir selbst, natürlich die Clique mit. Das war der Einfluß, der da mit reinfloß. ... Die Lehrer, würde ich mal so sehen, die haben auch nur ihr Bestes gegeben.“ Daher begreifen sie auch ihre Arbeitslosigkeit stark als individuell selbstverschuldet, wobei sie natürlich auch auf die Restriktionen des Arbeitsmarktes verweisen. Letztendlich aber scheinen die Jugendlichen darauf angewiesen zu sein, ihre Arbeitslosigkeit individuell kleinarbeiten zu müssen (vgl. Beck 1986, 143 ff.).

Alle Jugendlichen, die zu diesem Cluster gehören, waren arbeitslos, wodurch sie auch alle in den „Genuß“ einer ABM kamen. Die Jugendlichen sind durchweg froh über den unmittelbaren Beschäftigungseffekt der ABM. Da diese jedoch keinen Qualifizierungseffekt hat, planen sie entweder neuerliche Versuche der Reintegration in ihre alten Berufe, spielen mit dem Gedanken, noch einmal von vorne anzufangen (zweite Lehre) oder wissen schlichtweg nicht, was danach werden soll. Mancher der Jugendlichen operiert gedanklich mit mehreren dieser Varianten. Ohne daß das Material diese Interpretation eindeutig hergeben würde, scheint die ABM doch eher den bisherigen, deutlich nach unten weisenden Neigungswinkel der jugendlichen „Bastelbiographien“ zu verfestigen.

Berufswünsche spielen jedenfalls im Leben dieser Jugendlichen eine sekundäre Rolle. Sie haben „gelernt“, daß es nicht um Wünsche geht, sondern um Notwendigkeiten. **Jörg** bspw. (20 Jahre, Sonderschule, zwei Vorbereitungsjahre) wollte Tierpfleger werden, ist aber jetzt froh, überhaupt eine Lehrstelle zu haben, obwohl er „Tischler überhaupt nicht werden“ wollte. Auf die Frage, ob er jetzt noch gerne den Beruf des Tierpflegers ergreifen würde, entgegnet er: „Heute? Da weiß ich nicht, ob Tierpfleger eine Zukunft hat, ... aber sonst auf jeden Fall.“ Wenn er könnte, würde Jörg aber eine Maurerlehre machen - nicht weil er diesen Beruf besonders reizvoll findet, sondern nur aus dem Umstand heraus, daß er Maurer für einen Beruf mit viel Zukunft hält.

Was für die Jugendlichen zählt, ist der Versorgungsaspekt. Denn sie sind weder ausreichend mit Qualifikationen versorgt, noch mit Arbeit - geschweige denn mit gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung in und durch Arbeit (vgl. Honneth 1994). Ihnen geht es derzeit primär um die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt, weniger um die Frage, ob sie sich das einmal so vorgestellt haben.

„Unsere Laufbahn ist bloß schief gelaufen“ (Yvonne)

Obwohl **Yvonne** von den formalen Aspekten ihrer biographischen Laufbahn zum gleichen Cluster von Jugendlichen wie Anett, Ines oder Manuela gehört (Lehre, Arbeitslosigkeit, ABM), die Kumulation von Nachteilen bei ihr ähnlich ist, fällt sie dennoch etwas aus dem Rahmen und soll daher gesondert vorgestellt werden.

**Yvonne** (20 Jahre, Hauptschulabschluß) wollte Friseurin werden. Das war ihr Traumberuf, weil sie hoffte, im Rahmen dieser Tätigkeit ihre Kreativität entfalten zu können bzw. wie sie es formuliert, ihre „Ideen in Haare umzusetzen.“ Aus gesundheitlichen Gründen (Hautallergie) konnten sie diesen Beruf jedoch nicht ergreifen. Sich damit abzufinden, fiel ihr schwer:

„Es war schon ganz schön schwer. (...) So hart wie es klingt, man fühlt sich auch beschissen, ich meine, wenn man genau weiß, man hat Interesse, man kann das auch machen. Am Ende sagt jemand nein und deine ganze Zukunft ist verbaut, du hast zu nichts mehr Lust und mußt dich zu allem zwingen, damit du ja Geld verdienst.“

Im Verlauf des Interviews thematisiert sie die ausschlaggebenden gesundheitlichen Probleme immer wieder und präsentiert sie als eine Art Behinderung, die ihr ganzes Leben verpfuscht habe, obwohl es sich dabei „nur“ um eine Allergie handelt, die sie ansonsten nicht behindert oder stört.

Von ihrer Mutter ließ sie sich in ein Praktikum in ihrem Büro drängen, obwohl sie kein Interesse daran hatte. Wo sie das Praktikum absolvierte, spielte aber auch keine Rolle, da sich Yvonne erst einmal neu orientieren mußte. Sie war sich völlig darüber im unklaren, was sie beruflich noch interessieren könnte. Diese Orientierungsphase war noch nicht abgeschlossen, als sich Yvonne aufgrund des herannahenden Endes ihrer Schulzeit eine Lehrstelle suchen mußte. Sie verhielt sich ziemlich passiv, desinteressiert und bewarb sich kaum, so daß ihr letztendlich das Arbeitsamt eine außerbetriebliche Lehrstelle als Bürokauffrau vermittelte. Aus der Sicht Yvonne's jedoch entsprach dies definitiv nicht ihren Bedürfnissen und Interessen. Eine Negativbestimmung ihrer Interessen konnte sie zwar (auch aufgrund des Praktikums) vornehmen, jedoch keine positive Richtungsbestimmung, so daß sie ihren Berufsweg nicht aktiv gestalten konnte und sich zunächst in die Lehre als Bürokauffrau fügte.

Yvonne kritisiert die rigiden Strukturen innerhalb der Lehre und die mangelnde Einfühlsamkeit der Berufsschullehrer. Sie spricht sogar davon, in diese Lehre vom Arbeitsamt „gedrängt“ worden zu sein, die Berufsberaterin wollte ihr einen Beruf „aufsetzen“. Sie gesteht dieser aber auch zu, daß sie ihr helfen wollte: „Ich meine es war schon eine Chance, aber nicht die, die ich eigentlich wollte.“

Im Gegensatz zu Anett, die sich nicht nochmals wie in ihrer Schulzeit „total gehen lassen wollte“, zieht sich das Disengagement bei Yvonne auch durch ihre Lehre. An dieser gefällt ihr „im Prinzip gar nichts“. Der Beruf passe schlichtweg nicht zu ihr. Zudem schien sie soziale Eingliederungsschwierigkeiten in der Berufsschule gehabt zu haben. Nach zwei Jahren provoziert sie die Kündigung. Der anschließenden Arbeitslosigkeit und dem Dasein als Sozialhilfeempfängerin folgt ihre Teilnahme an einer ABM als Näherin.

Yvonne hat also trotz der schlechten Arbeitsmarktbedingungen ihre arbeitsinhaltlichen Ansprüche aufrechterhalten und trotz des damit verbundenen hohen Risikos die Lehre abgebrochen, um einen neuen Versuch zu wagen, einen ihren Arbeitsorientierungen entsprechenderen Beruf zu finden. Dieses Experiment scheint mit der ABM zumindest in berufsorientierender Hinsicht geglückt:

„Na, ich meine, hier das Näherin gefällt mir eigentlich, weil man Ideen ein-

bringen kann und so was. In der Richtung vielleicht zur Schneiderin oder irgend so etwas, so etwas würde ich gerne machen.“

Auch in sozialer Hinsicht verläuft die ABM besser als die außerbetriebliche Ausbildung. Yvonne tituliert sich selbst als „schwierig“, weil sie einen eigenen Kleidungsstil habe, sehr spontan sei, sich nicht anpassen wolle, eigene Wege verfolge und oft stur bleibe. Damit eckte sie in ihrer ersten Ausbildung oft an. Da die anderen ABM-Teilnehmer/innen zu einem großen Teil ebenfalls bereits Sozialhilfe empfangen haben, genauso wenig Geld besitzen wie sie und sich insofern auch keine teuren Klamotten leisten können, fallen einige Reibungsflächen weg. Freunde oder Kommunikationspartner für Problemgespräche habe sie aber noch nicht gefunden.

Im Vergleich zu Anett, Ines und Co. bewertet Yvonne die ABM relativ positiv:

„Also hier, jetzt? Ganz zufrieden, also was heißt ganz, also mir gefällt es hier, es ist schon besser als Bürokauffrau. Ich habe eigentlich nichts hier auszusetzen, es ist eigentlich ganz schön hier. Man setzt sich auch für einen ein, und wenn du Probleme hast, kannst du auch kommen. Es ist halt schwer, Kontakt zu finden. Es ist halt bei jedem, wo du anfängst, schwer. Ich habe auch erst im Dezember angefangen, und ..., aber sonst ist es halt ganz in Ordnung hier.“

Aber Yvonne ist sich trotz dieser Zufriedenheitsbekundungen ihrer labilen Situation bewußt. Es sei halt nur eine ABM, sie habe daher wohl weniger Chancen, einen Job als Näherin oder Schneiderin zu finden, als jemand, der dies von der Pike auf gelernt habe. Sie spricht von einer schief gelaufenen Laufbahn und von Depressionen, „aber ich versuch’ halt, irgendwie durchzukommen“.

Hinter diesem „irgendwie durchkommen“ verbergen sich bei Yvonne zwei sehr gegensätzliche Strategien des Umgangs mit dem bis dato gescheiterten beruflichen Werdegang. Sie konstruiert folgende beiden Varianten:

I: „Wie stellst du dir deine berufliche Zukunft vor?“

Y: „Ich weiß nicht, ich habe verschiedene Varianten: Eine, das ist die, jetzt zu schuften, daß ich Geld verdiene, und daß ich später in ein anderes Land ziehe. Die andere ist, halt irgendwie Musikrichtung, irgend etwas zu machen, versuch’ ich zumindest, weil, ich spiele schon Gitarre, Flöte, Akkordeon; Schlagzeug, habe ich angefangen, singen ist auch so mein Ding, was ich gerne mache. Naja, da versuche ich mal in die Richtung, ich weiß nicht, ob ich es packe, es ist doch ein ganz schön schwerer Weg und dazu braucht man Geld, deshalb wird wohl die einzige Variante jetzt sein, egal was kommt, alles nehmen nur wegen Geld, also daß du Geld verdienst und dann dein Ding machen kannst, deine Zukunft aufbauen.“

Im Prinzip steht hier einer eher erlebnisorientiert-hedonistischen eine materiell-konventionelle Strategie bzw. Zukunftsperspektive gegenüber, zwischen denen Yvonne balanciert. Sie sieht sich selbst in der Gefahr „alles hinzuschmeißen“ und befürchtet ihr soziales „Abrutschen“. Daher will sie ihr Leben in „geregelter Bahnen“ bringen, sich materiell absichern. Das könnte sowohl heißen, einfach nur zu jobben, als Näherin zu arbeiten oder auch eine zweite Lehre als Schneiderin aufzunehmen. Im Prinzip, und dies spricht Yvonne selbst an, wäre die Variante „schuften und Geld verdienen“ nicht unbedingt der Gegensatz, als vielmehr die Voraussetzung für die zweite Perspektive „Musik machen“.

Diese zweite Option beinhaltet ein Spiel mit dem Gedanken, ihr Scheitern am normgebenden Leitbild einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie willentlich zu besiegen. Yvonne, die mit dem Abbruch ihrer Lehre bereits einen ersten „Unvereinbarkeitsbeschluß“ mit den vorherr-

schenden Prinzipien der Arbeitswelt gefaßt hat, da sie sich bestimmten (zumeist rigiden, hierarchischen) Anweisungsstrukturen nicht uneingeschränkt unterordnen wollte, würde sich damit von der Vorstellung, auf anderen Wegen Eingang in die konventionelle Arbeitswelt zu finden, verabschieden. Ihr Ziel, sich kreativ zu verwirklichen, verbände sich dann nicht mehr mit traditionellen Vorstellungen von Arbeit und Beruf. Dies impliziert, daß sie ihr Kreativitäts-Leitbild nicht in der, sondern gegen die Arbeitswelt zu realisieren versucht.

Das Chiffre „Musik machen“ hat noch andere Bedeutungen. Yvonne ist seit Jahren eine glühende Anhängerin der „Kelly-Family“, die sie z.T. auf ihren Konzerttourneen durch Europa begleitet hat. Die Kelly-Family steht für sie offenbar synonym für eine intakte (Groß-) Familie (Yvonne hat keinen Vater mehr; der Kontakt zur Mutter und ihren Geschwistern ist sehr sporadisch; sie wohnt nicht mehr zu Hause). Die „Kelly-Family“ könnte aber auch als Symbol für eine eingeschworene Gemeinschaft stehen - Yvonne ist aufgrund ihres Stils, ihrer Anschauungen und ihres nicht angepaßten Verhaltens wohl eher eine Außenseiterin. Nicht zuletzt assoziiert sie mit dieser Musikgruppe die Verwirklichung von Kreativitätsaspekten (Musik, Künstler, Originalität).

Yvonne weiß, daß sich ihre Träume nur dann verwirklichen lassen, wenn sie zuvor die dafür notwendige materielle Basis geschaffen hat. Dies beinhaltet, und auch darüber ist sie sich im klaren, zugleich die Akzeptanz von Regeln und die Suspendierung der Frage „willst Du oder willst Du nicht“, d.h., ihre Wünsche müssen zumindest vorübergehend zurückgestellt werden. Noch scheint unentschieden, ob sich Yvonne mit diesen Zwängen abfinden will.

Yvonne ist ein Beispiel dafür, wie der Engpaß auf dem Ausbildungsstellenmarkt, die dadurch vorgenommene Berufswahllenkung und die Unwägbarkeit der Beschäftigungschancen nach der Ausbildung die „Zeit der Ungewißheit“ verlängert und den Unsicherheitscharakter der Jugendphase intensiviert. Die Arbeit an einer berufsbezogenen Identität wird damit zu einer Daueraufgabe für die Zeit der Ausbildung und darüber hinaus.

Im Gegensatz zu Anett, Ines, Manuela und den anderen Jugendlichen dieser Gruppe hat Yvonne bisher ihre Ansprüche umfangreicher aufrechterhalten. Sie erwartet bzw. fordert noch immer ein Entgegenkommen der Strukturen. Während Anett eher bereit ist, von ihren Werten abzuweichen, ist Yvonne noch relativ ungebrochen darauf aus, eine v.a. sinnvolle und kreative Tätigkeit auszuüben. Welche Strategie die höheren Kosten beinhaltet, die größeren individuellen Wohlfahrtseffekte mit sich bringt oder die besseren Erfolgsaussichten bietet, läßt sich zwar vermuten anhand des Materials, jedoch nicht abschließend beurteilen.

Jugendliche, die sich wie in Thüringen und den anderen neuen Bundesländern auf einem Anbieter-Ausbildungsstellenmarkt bewegen, müssen also zusätzliche Anstrengungen in puncto Erarbeitung einer berufsbezogenen Identität unternehmen (vgl. Zinnecker 1994). Die Konsequenz sind fragile, experimentierende und diffuse Identitäten, eine zwar eigenständige und selbstgesteuerte, aber eben auch verunsichernde Identitätssuche mit Patchwork-Charakter.



### 3.5. Mangelnde Berufsorientierung und Kritik am Arbeitsamt

Aufgrund der Individualisierung von Lebensverläufen und der Wirkungen der Systemtransformation unterstellten wir als eine forschungsleitende Hypothese, daß die berufliche Beratungsfunktion ostdeutscher Eltern bzw. Elternteile relativ unbedeutend sein wird. Wir vermuteten, daß für ostdeutsche Jugendliche eine Reproduktionsstrategie, die sich am familialen Erbe orientiert - aufgrund der tendenziellen Entwertung und Unangemessenheit der elterlichen Berufsbiographien, die unter völlig anderen gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Bedingungen (DDR) begonnen und erworben wurden - nur sehr bedingt funktional bzw. virulent sein wird. Wir gingen somit davon aus, daß Eltern als Ratgeber in Berufsdingen weitgehend ausfallen. Angesichts der Tatsache, daß der Elternrat zwar eine gewisse, aber vor dem Hintergrund der Individualisierung biographischer Optionen sicher nicht die ausschlaggebende Bedeutung hat (vgl. Zinnecker 1994), erwarteten wir für die Jugendlichen jedoch auch keine allzu dramatischen Effekte aufgrund dieses Teil-Ausfalls.

Diese These des „tendenziellen Ausfalls der Eltern als Ratgeber“ hat sich jedoch nicht bestätigt. Bei einem großen Teil der Jugendlichen (ungefähr die Hälfte) haben die Eltern oder hat ein Elternteil eine nicht zu unterschätzende, z.T. sogar eine erhebliche berufsorientierende und berufsberatende Bedeutung. Die Beratungsleistung der Eltern, ihre Einflußnahme, ist dabei sehr unterschiedlich. Viele der Jugendlichen haben schlichtweg ein oder mehrere „Berufsberatungsgespräche“ mit ihren Eltern geführt. Dies war ihnen z.T. lieber als die Gespräche mit den Berufsberatern des Arbeitsamtes. Während keiner der Jugendlichen Kritik an der Beteiligung der Eltern an Berufswahlentscheidungen geäußert hat, betonen einzelne die essentielle Bedeutung der Eltern als Ratgeber: „Ohne meine Eltern hätte ich es vielleicht nicht geschafft“ (Janine).

Bei einigen Jugendlichen war der Beruf eines Elternteils prägend für die Entwicklung eigener Berufswünsche und -vorstellungen, d.h., der Beruf eines Elternteils wurde auch zum eigenen Traumberuf. Einige der Interviewpartner machten aus unterschiedlichen Gründen (Unterstützung der Eltern in der Selbständigkeit, Desinteresse an eigener Suche usw.) ein Praktikum in der Firma bzw. dem Betrieb der Eltern. Manche Eltern wiederum beschafften ihren Kindern über informelle Beziehungen entweder Praktikaplätze oder Lehrstellen. Schließlich erlernt auch eine kleinere Gruppe der Jugendlichen, die wir befragt haben, den gleichen Beruf wie eines der Elternteile oder gar beide Eltern.

Die starke Eingebundenheit der Eltern in die beruflichen Entscheidungsfindungsprozesse der Jugendlichen hat - und kann dies wohl auch nicht - ein relativ niedriges *berufsorientierendes Informationsniveau* der Jugendlichen nicht verhindert. Über die Traumberufe bspw. besaßen die meisten Jugendlichen zumeist nur unklare oder gar keine Vorstellungen. Nur bei denen, die im Traumberuf ein Praktikum absolviert hatten, war dies anders. Obwohl nahezu alle Jugendlichen ein Praktikum gemacht haben, mit Ausnahme der etwas älteren, deren berufliche Eingliederung noch zu DDR-Zeiten begann und die statt dessen PA („Praktisches Arbeiten“, zumeist Fließband-, Akkord- bzw. Produktionsarbeit) hatten, muß die berufsorientierende Funktion des Praktikums vergleichsweise niedrig angesetzt werden. Nur wenige Jugendliche haben mehr als ein Praktikum absolviert. Dieses hatte häufig keine Bedeutung für den Traumberuf oder die getroffene Berufswahl. Fast alle Jugendlichen wünschten sich nachträglich mehr und z.T. längere Praktika, zumal vielen das Praktikum durchaus Spaß gemacht hat. Die Mehrheit hätte auch rückblickend „Schnupperwochen oder -tage“ für ausgesprochen sinnvoll und nützlich gehalten.

Im Gegensatz zu den Praktika, deren generelle Funktion wie auch erlebte Realität zumeist positiv bewertet wurde, kommen Arbeitsamt und Berufsberater/innen nicht immer so gut weg. Die Kritik an beiden, die von vielen Jugendlichen geäußert wurde, besitzt unterschiedliche Facetten. Einige Jugendliche kritisieren vergleichsweise generell und unkonkret Angebot und Leistung des Arbeitsamtes. Auch auf Nachfrage sind sie nicht in der Lage, diese Kritik zu spezifizieren. Bei diesen Jugendlichen, zum Teil aber auch bei denen, die in der Lage sind, ihre Kritik zu spezifizieren, scheint eine Projektion vorzuliegen. Das Arbeitsamt an sich oder in persona der Berater/innen als intermediäre Instanz zwischen Stellennachfrager/in und dem - von den jugendlichen Nachfrager/innen direkt ja nicht erlebbaren - Arbeitsmarkt wird für die unbefriedigende Stellenangebotssituation verantwortlich gemacht, da es im Gegensatz zum Arbeitsmarkt greifbar ist. M.a.W.: Der Überbringer der schlechten (Arbeitsmarkt-) Nachrichten, das Arbeitsamt, wird für diese haftbar gemacht. Petra begründet beispielsweise ihre Unzufriedenheit mit dem Arbeitsamt - gefragt ob sie die Ratschläge seitens der Berufsberaterin denn nicht passend fand - mit den Worten: „Es ging, viele Ratschläge waren es nicht. Die boten mir nichts an.“ (Petra)

Manche Jugendliche kritisieren das Arbeitsamt aus einer Konsument/innen-Haltung heraus wie einen Dienstleister, der einen nicht zufriedenstellenden Service anbietet. Dann sind entweder die Berufsbilder-Videos nicht zeitgemäß oder die Adressenliste der ausbildenden Betriebe ist nicht aktuell und auf dem neuesten Stand. Gravierender dürfte jedoch eine andere Art der Beanstandungen sein. Bei den meisten jugendlichen „Kritiker/innen“ taucht nämlich immer wieder der Vorwurf auf, sie seien nicht persönlich bzw. nicht wirklich individuell beraten worden. Ein eindeutiger Zusammenhang mit dem Beratungserfolg liegt hier nicht vor. Die Beratung war dann entweder oberflächlich und nicht an den individuellen Interessen orientiert, oder die Berater/innen haben sich nicht genügend Zeit genommen und wimmelten Nachfragen bürokratisch ab, man erfährt nichts über Möglichkeiten der Rückerstattung von Bewerbungskosten oder zu wenig über mögliche AB-Maßnahmen und erhält von mehreren Berater/innen verwirrende unterschiedliche Einschätzungen der Arbeitsmarktchancen bezüglich einzelner Berufe.

Einige wenige der Interviewpartner/innen erklären sich aber auch explizit zufrieden mit dem Dienstleister Arbeitsamt, wobei auch hier kein genereller Zusammenhang mit dem Beratungserfolg festzustellen war.

Zum Teil bewerten die Jugendlichen das Angebot des Berufsinformationszentrums (BIZ) und die Gespräche mit Berufsberater/innen sehr unterschiedlich. Ein Teil der Jugendlichen - teilweise zufrieden, teilweise unzufrieden mit dem Arbeitsamt bzw. dem BIZ - instrumentalisieren dasselbe als eine Art Informationspool (Adressen von Ausbildungsbetrieben), ohne weiteren Beratungsbedarf zu besitzen und anzumelden. Letztendlich betrieben sie die Suche nach einer (passenden) Lehrstelle unabhängig vom Arbeitsamt.

Weder das Praktikum noch die Beratung durch das Arbeitsamt sind letztlich ausschlaggebend, wenn zu bewerten ist, wie man sich versorgt fühlt. Dennoch sollte der Bedarf der Jugendlichen nach mehr und intensiverer Berufsorientierung im Vorfeld bzw. als Unterstützung der Berufsentscheidungsprozesse (mehrere und längere Praktika sowie individuellere Berufsorientierungsgespräche schon in den Schulklassen) berücksichtigt werden. In den Expertengesprächen mit Vertretern des Arbeitsamtes war man sich der Aufgabenstellung, der Verantwortung und der Verbesserungsmöglichkeiten bewußt und zeigte sich in diese Richtung engagiert. In solche Überlegungen sollten auch die Schulen intensiver einbezogen werden.

### 3.6. Beschäftigungs- und Zukunftsängste: „Es kann jeden sofort treffen“

Jugend wird gedanklich immer wieder in verschiedenster Art und Weise mit Zukunft in Verbindung gebracht. Zum Beispiel ist des öfteren in dem uns hier beschäftigenden Zusammenhang die Rede von der „Zukunftsinvestition Jugend“. Gelegentlich ist „die“ Jugend auch Vorreiter eines gesellschaftlichen Zeitbewußtseins wie es die „No-Future“-Generation Anfang der 80er Jahre war.

Für die eigene persönliche Identität ist die Ausbalancierung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft äußerst wichtig. Das „Ich“ muß Kontinuität und Konsistenz in die Zukunft hinein projizieren können, da ansonsten die Zukunft beliebig, zufällig und nicht planbar wäre. „Gäbe es die Erwartung von gewisser zeitlicher Kontinuität und Konsistenz nicht, so wären die Bemühungen um Bildung, Erziehung und Ausbildung letztlich ziemlich sinnlos.“ (Kohr 1992, 146).

Angeichts der Ausbildungsstellensituation und der Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern gaben in unseren Augen dennoch überraschend wenige Jugendliche unumwunden zu, Zukunftsängste zu besitzen. Die Befunde der Jugendforschung ließen hier etwas höhere Anteile vermuten (vgl. Kohr 1992, Schröder/Melzer 1992). Aber zum einen kann unsere Stichprobe keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben, was ja auch nicht intendiert war. Zum zweiten haben manifeste Zukunftsängste bzw. handfest „düstere“ Zukunftsperspektiven bei Jugendlichen immer ein wenig den Charakter einer „Ausnahmesituation“. Jugend besitzt das Privileg, noch recht ausgeprägt die Vorstellung zu hegen, eben weil man noch jung ist und noch vieles vor sich hat, aus seinem Leben noch etwas machen zu können, quasi „... die Zügel selbst in die Hand (zu, AS/MS) nehmen und sehen wie man vorwärts kommt, denk ich mal“ (Daniela). Die Frage, inwieweit solche Leitbilder realistisch sind oder eher Ausfluß herrschender gesellschaftlicher Weltanschauungen und -deutungen (neoliberale Philosophie der Eigenverantwortlichkeit), spielt dabei zunächst keine Rolle. Drittens läßt sich aus dem Umstand, daß uns gegenüber nur vereinzelt Jugendliche Zukunftsängste zugaben, nicht der Schluß ziehen, daß die Jugendlichen, die wir befragt haben, durchweg optimistisch in die Zukunft blicken. Ein Interviewpartner formulierte es treffend, als er sagte, „da sind wir optimistisch, was sollen wir auch sonst weiter sein?“ (Thomas). Wir gewannen jedoch den Eindruck, daß sich hierin nicht Optimismus, als vielmehr häufig ein gewisser Fatalismus artikuliert. Uns schien, daß viele der Jugendlichen ihre berufliche Zukunft auf sich zukommen lassen und abwarten. Sie hoffen z.B. auf ihre Übernahme, kalkulieren mit dieser und arbeiten darauf hin, können aber letztendlich doch wenig Einfluß darauf nehmen.

Bei einigen Jugendlichen wie z.B. Christian (siehe oben) wirkt sich die Angst vor der Nicht-Übernahme und die damit verbundene Beschäftigungsunsicherheit so aus, daß er sich nicht recht traut, Kritik an seinem ausbildungsfremden Einsatz zu äußern:

I: „Du weißt, daß deine Ausbildung zur Zeit im Büro sein müßte, du akzeptierst aber, daß du jetzt erst mal hin mußt, wo du gebraucht wirst?“

C: „Ich muß es akzeptieren. Der Ausbilder kann immer sagen, du wirst nicht übernommen oder so etwas. Ich will ja meine Arbeit behalten und ich arbeite auch gerne.“

Die Angst vor dem Verlust des Ausbildungsplatzes bzw. der Nicht-Übernahme ist virulent und verhaltensprägend. Christian hat auch Zukunftsängste. Im Zusammenhang mit der Frage nach der Bedeutung von Arbeit und Beruf für sein Leben spricht er an, daß er sich eigentlich wünschen würde, daß die Arbeit ihm Sicherheit gebe. Diese vermißt er, da seine Übernahme

fraglich ist. Dementsprechend erhofft er sich wie andere unserer jugendlichen Gesprächspartner/innen auch zunächst einen sicheren Arbeitsplatz.

Auch Daniela (21 Jahre, Lehre als Speditionskauffrau in den alten Bundesländern) hat Zukunftsängste:

I: „Hast du Zukunftsangst?“

D: „Hm, ... wenn ich jetzt im Betrieb sitze und dann höre, daß es so ein bißchen bergab geht, dann habe ich schon ein wenig Panik um meinen Arbeitsplatz. Wenn ich die Ausbildung gemacht habe, kann ich zwar im kaufmännischen Bereich anfangen, aber was ich dann kriege, weiß ich nicht.“

In ihrem Fall - ihre Chancen, übernommen zu werden, stehen vergleichsweise gut - resultieren die Zukunftsängste offenbar nicht nur aus einer „nackten“ Bedrohung der Existenz. Sie befürchtet vielmehr auch, sich materiell einschränken zu müssen („was ich kriege“) und bestimmte Träume nicht verwirklichen zu können.

Auf der anderen Seite muß, auch wenn die Nicht-Übernahme wie bei Hans (21 Jahre, Speditionskaufmann) definitiv feststeht, daraus nicht automatisch Zukunftsangst resultieren. Hans hat sich wie viele der befragten Jugendlichen einen ganzen Strauß an Alternativen zurecht gelegt: Bleiben seine Bewerbungen in der Region erfolglos, wäre er auch bereit, in andere Bundesländer zu gehen. Ist dies nicht von Erfolg gekrönt, will er den Führerschein Klasse zwei machen und sich als LKW-Fahrer verdingen, kann dann eventuell auch in der kleinen Spedition seines Vaters mitfahren. Zudem bleibt ihm noch die Ausweichstrategie Bund oder Zivildienst. Obwohl seine Zukunft also keineswegs gesichert ist, macht sich Hans keine Gedanken, läßt vielmehr alles auf sich zukommen. Er rekurriert auf vergangene Erfahrungen mit dem Arbeitsmarkt und verlängert diese in die Zukunft: Da er mit nur einer Bewerbung seine betriebliche Lehrstelle gefunden hat und voraussichtlich auch ein gutes Abschlußzeugnis erhalten wird, gibt er sich sehr gelassen: „Es gibt schlechter qualifizierte Leute, ich denke schon, daß ich da etwas bekomme.“

Mit dieser ausdrücklichen Zuversicht steht Hans in unserem Sample aber ziemlich alleine da - abgesehen von den wenigen Jugendlichen, die einen Arbeitsvertrag sicher in der Tasche haben und auch im Beruf bleiben wollen. Interessanterweise erklärten sich sehr viele der Jugendlichen, die dieses Glück nicht haben, dazu bereit, notfalls zumindest vorübergehend unterqualifiziert bzw. ausbildungsfremd eingesetzt zu werden. Damit verbundene finanzielle Einbußen oder ein Verlust an Status und Ansehen würden sie akzeptieren. Hierin drückt sich wohl die Ahnung aus, eventuell nicht wählen zu können und über jede Arbeit froh sein zu müssen.

Ähnlich das Bild bei den „ABM-Jugendlichen“. Eher pessimistisch sind ihre Zukunftserwartungen. Hier äußerten die meisten Jugendlichen dezidierte Zukunftsängste. Das Spektrum innerhalb dieser Gruppe weist aber ebenfalls eine gewisse Bandbreite auf: Zum Teil verknüpfen sich die Zukunftsängste mit der Bereitschaft, jede Arbeit anzunehmen (Motto: „Hauptsache Arbeit“). Entscheidungen beruflicher Natur (zweite Lehre) will Susann (19 Jahre) stärker am Kriterium „Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ ausrichten. Manuela hat bereits resigniert („Ich habe kein Glück“). Manche äußerten Zukunftsängste in Verbindung mit gewissen Hoffnungen, daß ihnen doch noch gewisse Möglichkeiten offen stünden (Anja, Holger, Anett), und einige wichen der Frage nach Zukunftsängsten recht kategorisch aus.

### 3.7. Resümee und Fallvergleiche

Resümierend ist zunächst festzuhalten, daß - wie aufgrund der Marktlage nicht anders zu erwarten - die Übergänge von der Schule in den Beruf keineswegs reibungslos verlaufen. Vielmehr müssen viele Jugendliche akzeptieren, daß ihre Berufswege hin zu (sicheren) Arbeitsplätzen, materieller Existenzsicherung und inhaltlich zufriedenstellender Tätigkeit nicht linear, sondern über Umwege, Ausweichlösungen und zumeist unplanbar verlaufen. Kommt hinzu, daß egal wie sie sich entscheiden, keine Garantie dahingehend existiert, daß sie diese Ziele auch tatsächlich erreichen.

Viele Jugendliche zeigen ein hohes Maß an Eigeninitiative und Engagement bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Anomie oder Lähmung dominiert keineswegs wie mancher glauben machen will. Die Jugendlichen haben sich zudem damit arrangiert, ihren Weg durch ein Labyrinth gehen zu müssen, wobei weitgehend unklar ist, wo sie letztendlich rauskommen. Der Umgang der Jugendlichen mit dieser Unsicherheit, mit beruflichen Enttäuschungen und Irrwegen ist sehr heterogen und läßt sich auf keinen einfachen Nenner bringen. Mit den hier vorgestellten Biographien bzw. Clustern ist auch keineswegs das gesamte Spektrum an Berufsverläufen oder Coping-Strategien abgedeckt, worum es uns aber auch nicht ging. Offensichtlich ist jedoch, daß nur eine kleine Minderheit wirklich zufrieden mit dem beruflichen Werdegang ist. Die Mehrheit ist zwar irgendwie versorgt und darüber auch froh, aber eben nicht zufrieden.

Die Träume, Traumberufe und Wunschvorstellungen oder Unzufriedenheitsbekundungen der Jugendlichen sind keineswegs als überzogenes Anspruchsdenken zu charakterisieren, wie dies teilweise in der Presse geschieht. Geträumt hat kaum einer der Jugendlichen. Vielmehr sind die uns gegenüber genannten Traumberufe ausgesprochen bescheiden und pragmatisch gewählt. Unsere Gesprächspartner/innen haben sich darüber hinaus als anpassungsfähig und flexibel erwiesen, sie arrangieren sich soweit es geht. Daß einige Jugendliche - zum Teil trotz unterbrochener oder gescheiterter Berufsverläufe - nicht bereit sind, sich gänzlich den Strukturen anzupassen, ist ihr gutes Recht und bringt in Erinnerung, daß Arbeit nicht nur materielle Versorgung gewährleisten, sondern auch inhaltliche Erfüllung vermitteln soll. Davon abgesehen muß die Intentionalität der Berufsentscheidungen als relativ gering veranschlagt werden. Eine freie Wahl hatten nur wenige Jugendliche. Zwischen mehreren Ausbildungsbetrieben oder zugesagten Lehrstellen konnten nur sehr wenige der von uns interviewten Jugendlichen auswählen. Eine große Zahl von Jugendlichen betonte vielmehr immer wieder den Aspekt, daß es ihnen zunächst darum ginge, „nicht auf der Straße zu landen“.

Von Jugendlichen (noch) mehr Flexibilität oder gar die totale Aufgabe des Traumberuf-Gedankens zu verlangen, wie es von manchen Debattenteilnehmer/innen verlangt wird, garantiert nach unseren Ergebnissen erstens keineswegs eine bessere Integration in die Arbeitswelt, ist zweitens aus individueller wohlfahrtstheoretischer Sicht u.U. dysfunktional, da die damit verbundene Orientierungslosigkeit die Suchprozesse verlängern kann und drittens schlichtweg gerade unter Jugendlichen solange unpraktikabel, wie soziale Geltung, Wertschätzung und Anerkennung je nach Beruf stark differieren (vgl. z.B. Dörre u.a. 1994).

Für eine große Minderheit der Jugendlichen gehören Arbeitslosigkeitsphasen zum Erfahrungsschatz. Dieser Einschnitt offenbart sich in den Interviews als für die Jugendlichen besonders schwer zu bewältigende Situation. Zwar bedeutet Arbeitslosigkeit hier zunächst nur ein temporäres Scheitern an einer der beiden Schwellen des Arbeitsmarktes für Berufsanfänger, aber es besteht durchaus die Gefahr für diese Jugendlichen - und sie wissen dies -, zum dauerhaften Selektionsopfer im Rahmen eines harten Wettbewerbs und Verteilungskampfes

zu werden. Obwohl unsere Stichprobe wie bereits erwähnt nicht repräsentativ ist, muß doch darauf hingewiesen werden, daß die überwiegende Mehrheit insbesondere der Jugendlichen, die arbeitslos waren und in einer ABM landeten, junge Mädchen sind. (Von diesem Merkmal abgesehen, sind weitere geschlechtsspezifische Charakteristika nicht zu erkennen.)

Relativ groß ist auch die Zahl der Jugendlichen, die aus unterschiedlichen Gründen (Unzufriedenheit, antizipierte Chancenlosigkeit, Festhalten am Traumberuf usw.) eine zweite Lehre machen wollen. Dies ist ein untrüglicher Ausdruck nicht wunschgerechter und nicht befriedigender Ausbildungswege. Zum anderen bedeutet dies aus arbeitsmarktpolitischer Sicht eine wachsende Altnachfrage. Diese wächst auch, weil Jugendliche, die nicht übernommen werden, oftmals eine zweite Lehre als (Beschäftigungs-)Alternative in Betracht ziehen. Sowohl die für viele Jugendliche unzureichende Wahlsituation an der ersten Schwelle als auch der inhaltlich unbefriedigende Charakter vieler Ausbildungsgänge und nicht zuletzt die unbefriedigende Situation an der zweiten Schwelle wirken somit problemverschärfend, da sie im Effekt die Jugendlichen unfreiwillig dazu treiben, nochmals als Nachfrager/innen nach Ausbildungsplätzen aufzutreten - auf einem Markt, der sich sowieso schon im Ungleichgewicht befindet.

Welche Auswirkungen die beschriebene Ausbildungsplatz-, Beschäftigungs- und Übernahmeunsicherheit sowie die eingeschränkte Wahlfreiheit auf die individuellen Arbeitsorientierungen und darüber vermittelt auf zusehends wichtiger werdende Standortfaktoren wie Produktivität und Innovativität haben - verstanden als Funktion z.B. der Motivation von Mitarbeiter/innen -, konnte im Rahmen der Untersuchung nicht beantwortet werden, sollte jedoch Gegenstand weiterer Forschungen sein.

#### 4. Ausblick: „Eine Region ohne Bildung ist eine Region ohne Zukunft“

Unter den gegenwärtigen wirtschaftlichen Bedingungen, das haben auch unsere Forschungsergebnisse bestätigt, ist das Duale System nicht in der Lage, *Verteilungsgerechtigkeit* herzustellen. Die Lasten der Ausbildung sind zwischen den Betrieben ungerecht verteilt. Auch auf seiten der Nachfrager/innen sind die im Verteilungskonflikt auf dem Ausbildungsstellenmarkt relevanten Ressourcen wie Wahlfreiheit und Ausbildungsmarktchancen ungerecht verteilt; zudem werden sie weder nach Leistungs- noch nach Bedarfsprinzipien vergeben.

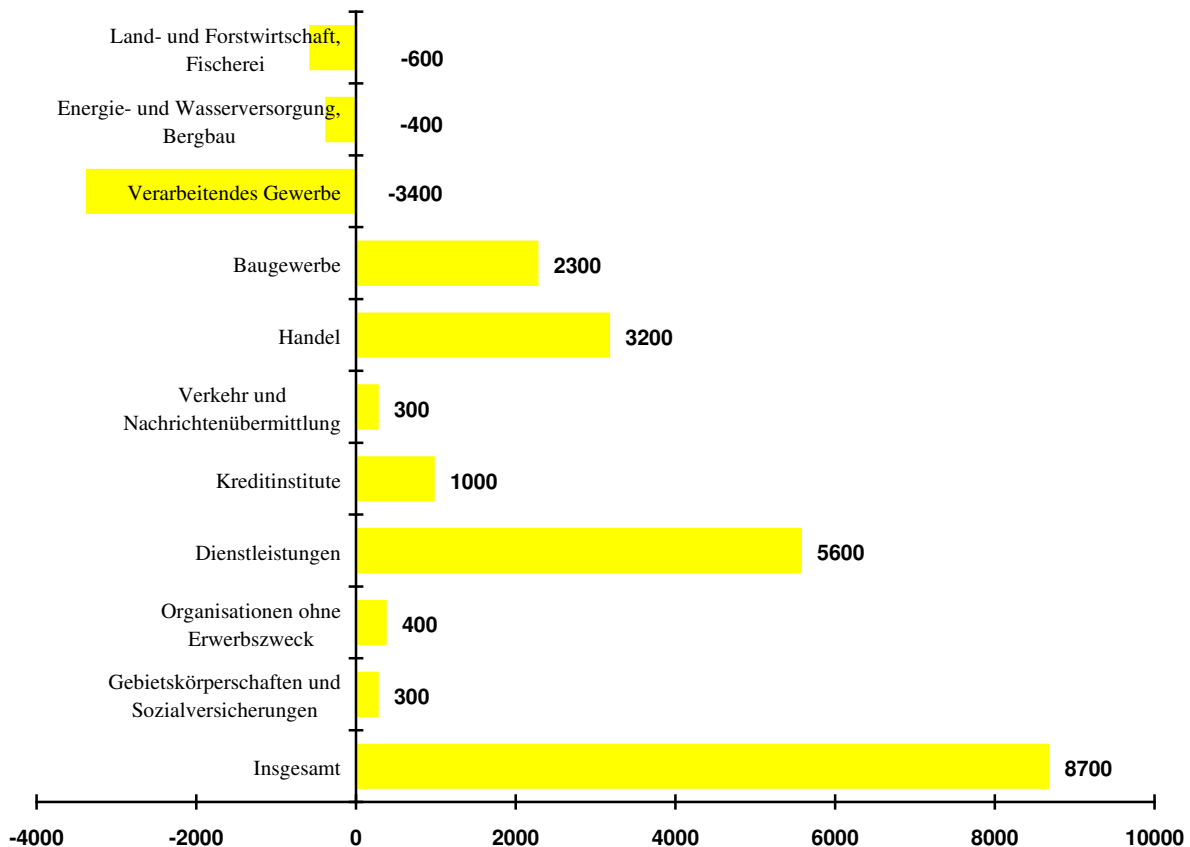
Das Duale System erweist sich im Osten Deutschlands als nicht funktionstüchtig - was wohl weniger an ihm selbst als an seiner komplexen Einbindung in das Wirtschaftssystem und den Arbeitsmarkt liegt, welche beide seit Jahren gravierende Funktionsdefizite aufweisen. Vom Dualen System als einer „Schönwettereinrichtung“ (Felber) zu sprechen, erscheint insofern durchaus gerechtfertigt.

Im Hinblick auf die Einigkeit, die in der Arbeitsmarktforschung dahingehend besteht, daß un- und angelernte Arbeitskräfte, wozu auch über längere Zeiträume nicht qualifikationsadäquat eingesetzte junge Menschen gehören, die auf diesem Wege mittelfristig ihre Qualifikation verlieren, zukünftig einen schlechten Stand auf dem Arbeitsmarkt haben werden, ist die gegenwärtige Ausbildungsplatzmisere jedoch nicht einfach hinnehmbar, sondern vielmehr als gesellschaftspolitischer Skandal zu charakterisieren.

Das Berufsausbildungssystem in den fünf neuen Ländern als duales System zu kennzeichnen, geht dabei schon begrifflich weitgehend an der Realität vorbei, da öffentliche Einrichtungen (Bund, Länder, BfA) mit einem immensen Fördermittelaufwand (laut Presseberichten allein in 1995 rund 700 Millionen DM) in Ostdeutschland zu *der* tragenden Säule des Systems der Erstausbildung geworden sind und zusehends an die Stelle der Wirtschaft treten. Die Privatwirtschaft gibt somit eine Aufgabe ab, die ihr - wie ein Arbeitsamtsvertreter es formulierte - „eigentlich auf den Leib geschneidert ist“. Allerdings sind wohl die meisten Unternehmen mit der Prognose des zukünftigen Qualifikationsbedarfs - sofern sie denn angesichts von Konjunkturerinbruch, Strukturwandel und Rationalisierungsdruck überhaupt Bedarf haben - überfordert (Pawlowsky/Bäumer 1996, 185).

Wenn die Prognosen zutreffen, die von einer weiteren Verkürzung der Halbwertszeit von Bildung im Zuge des Strukturwandels von der Industrie- zur Dienstleistungs- bzw. Informationsgesellschaft ausgehen, bedeutet dies auch, daß Qualifizierung in Form von Weiterbildung immer wichtiger wird (Pawlowsky/Bäumer 1996). M.a.W.: Weiterbildung erfährt dann einen kontinuierlichen Bedeutungszuwachs auf Kosten der Erstausbildung, die auf diesem Wege tendenziell an Relevanz verlieren könnte (vgl. dazu Geißler 1992, Arnold 1993). Die Anpassung an die Dienstleistungs- oder Informationsgesellschaft wird das duale System also erneut einem starken Veränderungsdruck (vgl. Hofmann/Saul 1996) und u.E. vermutlich auch einem anhaltenden Schrumpfungsprozess aussetzen. Dies nicht zuletzt, weil Ausbildungsplätze von Beschäftigungsentwicklungen abhängen. Gegenwärtige Tendaussagen hinsichtlich der Beschäftigungseffekte der weiteren Tertiarisierung der Wirtschaftsstruktur sind jedoch eher verhalten optimistisch (vgl. Hanekop 1996, Potratz/Widmaier 1996, Seufert 1996). Zudem hängen Arbeits- und damit Ausbildungsplätze im Dienstleistungssektor (gerade in Ostdeutschland) auch von der Entwicklung des industriellen Kerns ab (vgl. dazu Haisken-DeNew 1996). Prognosen wie die im unten stehenden Schaubild von SÖSTRA/Berlin vorgenommenen, die von einem relativ starken Anwachsen der Ausbildungsplatzzahlen im Dienstleistungsbereich ausgehen und auf Qualifikationsvoraussagen beruhen, sind u.E. daher mit großer Vorsicht zu genießen.

### Veränderung der Zahl der Auszubildenden in Thüringen nach Wirtschaftsbereichen 1992 bis 2000 nach SÖSTRA



Quelle: SÖSTRA 1995, 32

Eine stärkere Verknüpfung von Bildungs- und Strukturpolitik auch auf regionaler Ebene erscheint daher angesichts der oben skizzierten Zusammenhänge zwingend erforderlich. Regionen besitzen zwar im Gegensatz zu Nationalstaaten kaum wirtschaftspolitische Sanktionsgewalt, sie können allerdings in Form von Anreizgestaltung Einfluß nehmen. Regionen wie Thüringen und die anderen neuen Bundesländer können jedenfalls nicht einfach hinnehmen, daß eine ganze Generation ostdeutscher Jugendlicher nur durch „ihre Herkunft und ihren Wohnort benachteiligt“ ist (Felber 1994, 330).

Auf die Entlastungswirkung demographischer Trends zu warten, hieße erstens, diese zu instrumentalisieren, um strukturelle Reformen zu umgehen, und würde zweitens bedeuten, das Problem bzw. seine Lösung auf das nächste Jahrzehnt zu vertagen. Außerdem geht, lapidar formuliert, mit dem nächsten demographischen Umschwung auch bestimmt die nächste Ausbildungskrise einher. Aber wie sieht der gegenwärtige demographische Trend aus?



## Geburtenentwicklung in Thüringen 1975-1994 in Tausend

Jahr	Lebendgeborene	Jahr	Lebendgeborene
1975	29.775	1985	36.674
1976	31.738	1986	36.122
1977	35.379	1987	36.144
1978	37.086	1988	34.869
1979	38.086	1989	31.600
1980	40.027	1990	28.780
1981	38.657	1991	17.470
1982	39.502	1992	14.615
1983	37.865	1993	13.307
1984	37.134	1994	12.721

Quelle: TLS, Einzelblatt

Das Eintrittsalter in die duale Ausbildung liegt bei 16-18 Jahren (vgl. Tessaring 1993, 136). D.h., diejenigen, die 1978 bis 1980 geboren sind, fragen 1996 nach einer Lehrstelle. In Thüringen sind dies besonders geburtenstarke Jahrgänge. Insbesondere der Jahrgang 1980 markiert mit über 40.000 Geburten den Höhepunkt einer Aufwärtsentwicklung bei den Geburten in Thüringen seit 1975. Zwar sank die jährliche Geburtenziffer seit 1980 wieder - bis 1990 um über 11.000 Geburten - aber erst seit 1991 und folgende Jahre kam es zu einem drastischen Absinken der Geburtenziffern. Demographisch bedingt wird also die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bis über das Jahr 2000 hinaus hoch bleiben, sofern keine gravierenden Veränderungen im Bildungswahlverhalten junger Menschen stattfinden. Zudem muß eine wachsende unbefriedigte Alt-Nachfrage mit einkalkuliert werden, die zum Anwachsen der jährlichen Bewerber/innen-Volumina führt.

Demzufolge wird erst mit Beginn des nächsten Jahrhunderts, signifikant jedoch erst ab 2007 bzw. 2008, wenn die 1991 geborenen auf den Arbeitsmarkt drängen, die Nachfrage nach Lehrstellen aufgrund des deutlichen Geburtenrückgangs spürbar nachlassen. Das Lehrstellenproblem wird sich demographisch bedingt insofern erst um das Jahr 2010 von alleine „lösen“. Es ist sogar davon auszugehen, daß die Wirtschaft Thüringens dann ein Facharbeiter/innen-Problem haben wird. Treffen die Vorausberechnungen und Modellrechnungen des Thüringer Landesamtes für Statistik (vgl. TLS 1994) zu, steigt die Geburtenziffer bis 2000 leicht und bis 2010 wieder etwas kräftiger auf dann ca. 24.000 jährliche Geburten an. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen würde dann auch im ersten Drittel des nächsten Jahrtausends - ceteribus paribus - nicht mehr das Niveau der 90er Jahre dieses Jahrhunderts erreichen.

Noch sind jedoch die Ausbildungsplätze das knappe Gut in Thüringen, erst in gut 10 Jahren werden es junge Fachkräfte sein. Und solange die Beschäftigungskrise existent ist, wird auch automatisch Ausbildung und Übernahme in Mitleidenschaft gezogen. Ein Vertreter des Arbeitsamtes drückte diesen Zusammenhang so aus: „Die Lehrlinge sind dann immer die ersten, die dran glauben müssen.“ Damit sind heute die besonders betroffen, die morgen den Standortvorteil ausmachen könnten. Denn in der kommenden Informationsgesellschaft werden das Wissen, die Qualifikationen und die Fertigkeiten der Arbeitnehmer/innen, die heute ausgebil-

det werden und Anfang des nächsten Jahrhunderts die notwendige Berufserfahrung besitzen, im internationalen Wettbewerb - wie im übrigen schon heute (vgl. Porter 1991) - von zentraler Bedeutung sein. Dann dürfte ungeschminkt die Regel gelten: „Eine Region ohne Bildung ist eine Region ohne Zukunft.“

Jenseits dieser zukunftsweisenden Überlegungen besteht derzeit großer politischer Handlungsbedarf, damit Ausbildung nicht dem freien Spiel der Marktkräfte überlassen wird und gleichzeitig eine ganze Generation, gerade im Osten Deutschlands, in eine Warteschleife geschickt wird. Die derzeitige Strategie, Ausbildung nur noch im Kontext von Belastung zu beschreiben, weist u. E. in die falsche Richtung. Dieses Verständnis äußert sich z. B. darin, daß beklagt wird, die Kosten für Ausbildung seien zu hoch und deshalb müsse die Vergütung gesenkt werden, wie es vor kurzem das arbeitgeberfinanzierte Institut der deutschen Wirtschaft tat. Andere verschieben das Problem auf die Bewerber/innen, deren Bildungsstand zu niedrig sei oder die zu wenig Flexibilität aufweisen. Als dritte Belastung wird dann noch das Duale System kritisiert, was in den Unternehmen zu Einschränkungen hinsichtlich des Zugriffs auf die Auszubildenden führt.

Offensichtlich soll mit dieser Argumentation das Ziel verfolgt werden, Ausbildung als reine Last der Betriebe zu schildern und Dankbarkeit bei den Jugendlichen einzufordern, wenn sie denn eine Lehrstelle erhalten sollten. Der Gewinn oder Nutzen, den Betriebe von qualifizierten Arbeitskräften haben, wird hingegen runtergespielt oder gar nicht mehr erwähnt. Auch wenn die derzeitige wirtschaftliche Situation das kurzfristige Kostenbewußtsein der Unternehmen verstärkt und möglicherweise auch Verständnis für diese Haltung hervorruft, darf sich - wie es auch der SPD-Fraktionsvorsitzende Scharping betont - die Politik dieser Haltung nicht unterordnen, will sie noch einen Funken von gesellschaftspolitischer Verantwortung behalten.

Folglich muß eine Politik jene Unternehmen, die ausbilden, soweit unterstützen, daß sie in der Lage sind, diese Bereitschaft aufrechtzuerhalten. Unternehmen, die nicht ausbilden, müssen hingegen sanktioniert werden. Ob diese Sanktionen indirekt durch den Ausschluß von der Vergabe öffentlicher Aufträge, oder direkt durch eine Zwangsabgabe oder durch die Verweigerung von Fördermitteln ausgeführt werden, sie werden sicherlich mehr Erfolg haben als verbale Versprechungen seitens der Spitzen von Industrie, Handel und Handwerk wie sie im Frühjahr 1995 gemacht wurden. Schließlich stellt die Bereitstellung von Lehrstellen eine gesellschaftliche Notwendigkeit dar und keine Gefälligkeit.

## 5. Literatur

- ARNOLD 1993: Rolf Arnold, „Das Duale System der Berufsausbildung hat eine Zukunft“, in: Leviathan Heft 1/1993
- BAETHGE u.a. 1989: Martin Baethge, Brigitte Hantsche, Wolfgang Pelull, Ulrich Voskamp, „Jugend: Arbeit und Identität“, Opladen 1989
- BALLAUF 1995: Helga Ballauf, „Die Ausbildungs-GmbH“, in: DIE ZEIT Nr. 1 vom 29. Dezember 1995, S. 18
- BECK 1986: Ulrich Beck, „Die Risikogesellschaft“, Frankfurt am Main 1986
- BERUFSBILDUNGSBERICHT 1995/96: Berufsbildungsbericht 1995/96, „Berufliche Ausbildung in Thüringen“, Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur des Freistaates Thüringen (Hrsg.), Erfurt 1996
- BRINKMANN 1996: Ulrich Brinkmann, „Magere Bilanz: Neue Managementkonzepte (NMK) in transformierten ostdeutschen Betrieben“, in: Rudi Schmidt (Hg.), i. Ersch.
- DEGEN 1993: Ulrich Degen, „Berufsausbildung in den neuen Bundesländern aus der Sicht der Ausbildungsbetriebe“, in: Ulrich Degen, „Berufsausbildung im Übergang. Ausbildungsgestaltung in den neuen Bundesländern“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 18, Berlin 1993
- DÖRRE 1995: Klaus Dörre, „Junge GewerkschafterInnen - Vom Klassenindividuum zum Aktivbürger?“, Münster 1995
- DÖRRE u.a. 1994: Klaus Dörre, Martin Baethge, Andrea Grimm, Wolfgang Pellul, „Jugendliche Angestellte. Selbstbehauptung gegen Solidarität?“, Opladen 1994
- FELBER 1994: Holm Felber, „Berufsstart - Zukunft ohne Garantien“, in: Nickel/Kühl/Schenk (Hrsg.), „Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch“, Berlin 1994
- GEIßLER 1992: Karlheinz Geißler, „Das Duale System der Berufsausbildung hat keine Zukunft“, in: Leviathan, Heft 1/1991
- HAISKEN-DENEW 1996: John Haisken-DeNew, Gustav A. Horn, Jürgen Schupp und Gert Wagner, „Keine Dienstleistungslücke in Deutschland. Ein Vergleich mit den USA anhand von Haushaltsbefragungen“, DIW-Wochenbericht 14/1996
- HANEKOP 1996: Heidemarie Hanekop, „Hoffnungsträger Dienstleistungsgesellschaft. Zur Entwicklung des Dienstleistungssektors und zur Struktur des Handels in Thüringen“, START-Forschungsbericht 5, Erfurt 1996
- HEINZE 1995: Thomas Heinze, „Qualitative Sozialforschung“, Opladen 1995
- HOFMANN/SAUL 1996: Herbert Hofmann, Christoph Saul, „Qualitative und quantitative Auswirkungen der Informationsgesellschaft auf die Beschäftigung“, ifo-Schnelldienst 10/96, München 1996
- HONNETH 1994: Axel Honneth, „Der Kampf um Anerkennung“, Frankfurt am Main 1994
- KOHR 1992: Heinz-Ulrich Kohr, „Zeit-, Lebens- und Zukunftsorientierungen“, in: Jürgen Zinnecker (Hrsg.), „Jugend '92. Lebenslagen, Orientierungen und Entwicklungsperspektiven im vereinten Deutschland“, Jugendwerk der Deutschen Shell, Opladen 1992

- MEYER 1987: Klaus Meyer, „Betrieblicher Ausbildungsverbund in der Praxis“, in: BIBB (Hrsg.), Bundesinstitut für Berufsbildung, „Der betriebliche Ausbildungsverbund - Praxis und Rechtsfragen“, Band 1, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 88, Berlin und Bonn 1987
- NUNNER-WINKLER 1981: Gertrud Nunner-Winkler, „Berufsfindung und Sinnstiftung“, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1/1981
- PAWLOWSKY/BÄUMER 1996: Peter Pawlowsky, Jens Bäumer, „Betriebliche Weiterbildung. Management von Qualifikation und Wissen“, München 1996
- PORTER 1991: Michael E. Porter, „Nationale Wettbewerbsvorteile. Erfolgreich konkurrieren auf dem Weltmarkt“, München 1991
- POTRATZ/WIDMAIER 1996: Wolfgang Potratz, Brigitta Widmaier, „Industrie und Innovation in Europa: Verlust von Wettbewerbsfähigkeit durch Spezialisierung?“, in: WSI-Mitteilungen 1/1996
- QUEM 1995: QUEM-Report, „Outsourcing Ost - Outsourcing West. Zwei Studien“, Berlin 1995
- SCHOBBER 1994: Karin Schober, „Der schwierige Übergang zum dualen System“, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3/1994
- SCHÖNGEN/WESTHOFF 1992: Klaus Schöngen, Gisela Westhoff, „Berufswege nach der Ausbildung - die ersten drei Jahre“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 156, Berlin 1992
- SCHRÖDER/MELZER 1992: Helmut Schröder, Wolfgang Melzer, „Ökonomische Risiken und Verunsicherungspotentiale Jugendlicher in Ost und West. Vergleichende Befunde aus dem Jahr nach der Wende“, in: Mansel (Hrsg.), „Reaktionen Jugendlicher auf gesellschaftliche Bedrohung. Untersuchungen zu ökologischen Risiken, internationalen Konflikten und politischen Umbrüchen als Stressoren“, Weinheim/München 1992
- SCHWIEDRZIK 1987: Bernd Schwiedrzyk, „Verbundausbildung - Anlässe, Meinungen, Perspektiven“, in: BIBB (Hrsg.), Bundesinstitut für Berufsbildung, „Der betriebliche Ausbildungsverbund - Praxis und Rechtsfragen“, Band 1, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 88, Berlin und Bonn 1987
- SEIFERT 1995: Matthias Seifert, „Die Lehrwerkstatt als profit center“, Broschüre DGB Hessen 1995
- SEUFERT 1996: Wolfgang Seufert, „Multimedia: Beschäftigungszunahme im Medien- und Kommunikationssektor vielfach überschätzt“, DIW-Wochenbericht 10/1996
- SÖSTRA 1995: SÖSTRA, „Arbeitskräfteprojektion Thüringen 2000/2010“, Studie im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Soziales und Gesundheit, Berlin April 1995
- TESSARING 1993: Manfred Tessaring, „Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven“, in: MittAB 2/1993
- TLS 1994: Thüringer Landesamt für Statistik, „Entwicklung der Bevölkerung Thüringens von 1993 bis 2040 - Ergebnisse der 8. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung auf Basis der Daten von 1992“, Erfurt 1994
- THUROW 1996: Lester Thurow, „Die Zukunft des Kapitalismus“, Düsseldorf/München 1996
- TMWK 1994: Thüringer Ministerium für Wissenschaft und Kunst, „Forschung und Technologie in Thüringen. Abschlußbericht der Strategiekommision“, Erfurt 1994
- v. BARDELEBEN 1993: Richard von Bardeleben, „Berufsausbildung in den neuen Bundesländern aus der Sicht der nichtausbildenden Betriebe“, in: Ulrich Degen,

„Berufsausbildung im Übergang“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 18, Berlin 1993

WAHSE u.a. 1996: Jürgen Wahse, Vera Dahms, Reinhard Schäfer, Jürgen Kühl, „Beschäftigungsperspektiven von privatisierten Treuhandunternehmen. Befragung von ehemaligen Treuhandunternehmen im Oktober 1995“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1996

ZINNECKER 1994: Jürgen Zinnecker, „Arbeit , Identität und Lebenslauf. Thesen zum Wandel der dualen Berufsausbildung aus der Perspektive der Jugendforschung“, in: Liesering/Schober/Tessaring (Hrsg.), „Die Zukunft der dualen Berufsausbildung“, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 1994